

**Universidade do Porto**  
**Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação**

**RELAÇÕES DE SUBCONTRATAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM  
EMPRESAS DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DO VESTUÁRIO DA ZONA NORTE DE  
PORTUGAL**

**Ana Silva**

Outubro, 2014

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora **Marianne Lacomblez** (FPCEUP).

**Universidade do Porto**  
**Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação**

**RELAÇÕES DE SUBCONTRATAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM  
EMPRESAS DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DO VESTUÁRIO DA ZONA NORTE DE  
PORTUGAL**

Ana Lúcia Cardoso Silva  
Presidente: Doutora Catarina Brandão  
Arguente: Doutora Liliana Cunha  
Orientadora: Doutora Marianne Lacomblez  
Classificação: 17 valores

**Ana Silva**

Outubro, 2014

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora **Marianne Lacomblez** (FPCEUP).

## **AVISOS LEGAIS**

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

## Agradecimentos

Pretendo manifestar o meu agradecimento à Prof. Dra. Marianne Lacomblez, pela disponibilidade demonstrada, bem como por todo o apoio e acompanhamento ao longo deste período de tese, sem o qual a realização deste trabalho não seria possível.

O meu agradecimento também à Prof. Dra. Liliana Cunha, pelo apoio e pelo momento de debate, que foi primordial para definir um sentido para a minha tese.

Desejo atribuir uma palavra de apreço a todos os colaboradores que participaram neste estudo, sem os quais este não teria sido possível.

Um especial agradecimento à minha família, em especial à minha mãe, que sempre me acompanhou, mas também à minha tia e primo, que foram essenciais para a concretização deste estudo.

Por fim, desejo agradecer a todos os meus amigos, que me apoiaram e me acompanharam ao longo desta caminhada.

Muito Obrigada a todos.

## Resumo

Tendo como finalidade dar um contributo para a compreensão das relações saúde-trabalho, esta investigação procura constituir também uma fonte de informações para futuros estudos a serem desenvolvidos na comparação das condições de trabalho de empresas que se encontram em relações de subcontratação.

A presente investigação foi desenvolvida com recurso ao instrumento INSAT 2013, tendo a análise dos dados sido complementada com outras informações conseguidas no seio das empresas e em momentos de verbalização com os 50 colaboradores que participaram neste estudo. O recurso às várias fontes de dados sustentou uma interpretação que se situa na perspectiva de uma “estatística aberta”.

Os resultados obtidos permitiram verificar condições de trabalho menos favoráveis nas pequenas empresas, com incidência particular a nível psicológico. Mas as consequências das condições de trabalho em termos físicos são mais evidenciadas na grande empresa.

O regime de subcontratação que define o laço de ligação entre as três empresas desta amostra, contribui a explicar em que medida as colaboradoras das duas pequenas empresas se encontram face a uma dupla prescrição do trabalho, sendo particularmente evidenciada uma forte pressão para o cumprimento de prazos e de normas de qualidade, com impacto negativo muito significativo, especialmente ao nível psicossocial.

**Palavras-chave:** Condições de trabalho, relações saúde-trabalho, INSAT, subcontratação, ITV.

## Summary

Having aimed to contribute for the understanding of health-labor relations, this research seeks to provide a source of important information for future studies developed in the comparison of working conditions of companies who are in outsourcing relationships.

This research was developed using the instrument INSAT 2013, this data analysis was complemented with other information obtained through field observations and verbal interaction from 50 employees who participated in this study. The use of multiple data sources held an interpretation which is situated in the "open statistic" perspective.

The results obtained showed that small businesses are placed in less favorable working conditions, with particular focus on a psychological level. But the working conditions consequences in physical terms are evidenced in the large company.

The outsourcing which defines the bond of connection between the three companies in this sample, contribute to explain the extent to which the collaborators of the two small businesses are faced with a dual prescription of work, along with a high level of pressure to meet deadlines and quality standards, which evidence a significant negative impact, especially psychosocial level.

**Keywords:** Working conditions, health and work relationships, INSAT, outsourcing, ITV.

## Résumé

Ayant pour but de contribuer à la compréhension des relations santé-travail, cette étude cherche à constituer également une source d'information pour de futures recherches concernant la comparaison des conditions de travail d'entreprises qui se trouvent en relations de sous-traitance.

Cette étude a été développée à l'aide de l'instrument INSAT 2013, l'analyse des données ayant été complétée grâce à des informations obtenues au sein des entreprises et des entretiens avec les 50 collaborateurs qui ont contribué à cette étude. L'utilisation des différentes sources de données a soutenu une interprétation qui se situe dans la perspective d'une «statistique ouverte».

Les résultats obtenus ont permis de constater des conditions de travail moins favorables dans les petites entreprises, en mettant l'accent sur les effets d'ordre psychologique. Mais les conséquences des conditions de travail en termes physiques sont davantage mises en évidence dans les grandes entreprises.

Le régime de sous-traitance qui définit le lien entre les trois entreprises de cet échantillon, contribue à expliquer dans quelles mesures les collaboratrices des deux petites entreprises se retrouvent face à une double prescription du travail où intervient une forte pression pour le respect des délais et des normes de qualité, avec une incidence négative très significative, surtout sur le plan psychosocial.

**Mots-clés:** Conditions de travail, relation santé-travail, INSAT, sous-traitance, ITV.

## Índice

Introdução .....	9
Parte I – Revisão da literatura .....	12
1. O referencial teórico.....	12
1.1. Conceitos de trabalho e de saúde.....	12
1.2. Relação saúde-trabalho .....	15
1.2.1. Influência das condições de trabalho na saúde .....	17
1.2.1.1. Inclusão da experiência subjetiva dos trabalhadores .....	18
2. A Indústria Têxtil e de Vestuário .....	20
2.1. A ITV na Europa.....	21
2.2. A ITV em Portugal .....	22
2.2.1. A estrutura do setor .....	24
II – O ESTUDO EMPÍRICO .....	26
1. Objetivo e hipóteses de investigação.....	26
2. Caracterização das três empresas .....	28
3. O método de recolha de dados.....	31
3.1. Instrumento de recolha de informação .....	31
3.2. Processo de seleção dos participantes .....	34
3.2.1. Os participantes.....	35
3.3. Procedimento .....	36
3.3.1. Técnica de análise dos dados .....	37
3.3.1.1. “Estatística aberta” .....	38
4. Resultados e discussão .....	39
Reflexões finais .....	54
Referências Bibliográficas .....	59
Anexos .....	62



## Índice de quadros

Quadro 1: Distribuição dos colaboradores pelas atividades .....	35
Quadro 2: Exposição calor/frio .....	40
Quadro 3: Exposição a gerir instruções contraditórias.....	43
Quadro 4: Dores musculares e nas articulações .....	49
Quadro 5: Ansiedade ou irritabilidade .....	49
Quadro 6: Perceção do estado de saúde .....	53

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Número de problemas de saúde apresentados pelas pequenas empresas .....	50
Gráfico 1: Número de problemas de saúde apresentados pela grande empresa .....	50

## Índice de abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
ATP – Associação Têxtil e de Vestuário de Portugal
CECA - Comunidade Europeia do Carvão e do Aço
EASHW - European Agency for Safety and Health at Work
EFILWC - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
EWCS - <i>European Working Conditions Surveys</i>
GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento
ITV – Industria Têxtil e de Vestuário
OCDE – Organização para a Cooperação e desenvolvimento Económico
PME – Pequenas e Médias Empresas
UE – União Europeia

## Introdução

Desde sempre, o trabalho desempenha um importante papel na vida das pessoas, empresas e da sociedade (Eurofound, 2012). Contudo, no contexto posterior à segunda Guerra mundial, a tomada de consciência da gravidade dos efeitos de certas condições de trabalho, nomeadamente nos sectores das minas de carvão e da siderurgia, incentivou os responsáveis das primeiras instituições europeias, no âmbito da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), a financiar pesquisas, tendo como finalidade um melhor acompanhamento dos fenómenos em causa (Teiger & Lacomblez, 2013). Esses estudos foram decisivos para a afirmação de uma tradição europeia da Ergonomia e da Psicologia do trabalho. Mas por isso também podemos dizer que, desde a sua fundação, o que hoje é designado de União Europeia (UE), demonstra um especial interesse pelas condições de trabalho em que os europeus se encontram a laborar (Eurofound, 2012).

É no seguimento deste rumo adotado a nível europeu, concretizado em numerosas medidas, nomeadamente jurídicas, que surge, várias décadas mais tarde, a *European Working Conditions Survey* (EWCS) cuja influência ao nível dos debates tem sido crescente, realçando entre outros, a importância que o trabalho revela em relação ao bem-estar individual e social. As questões da saúde e bem-estar dos trabalhadores diferem em todas as profissões, sectores e países, o que fundamentou a preocupação política relativamente às diferenças existentes na exposição a condições de trabalho desfavoráveis. A saída precoce do mercado de trabalho e o que este fenómeno revela em termos de desigualdades sociais, especialmente no que toca à saúde, apresentam-se como uns dos principais temas de debate, onde uma procura para uma melhoria global das condições de trabalho e uma limitação à exposição a condições desfavoráveis, se apresentam como os primordiais pilares de intervenção (idem).

Este crescente aumento da preocupação relativamente às questões relacionadas com a saúde e segurança no trabalho têm-se refletido nas decisões políticas. As mudanças legislativas e a criação ou reforço de organismos orientados para o acompanhamento da implementação das novas diretivas, são alguns dos indicadores mais evidentes desta mudança (Barros-Duarte & Cunha,

2010). Compreender e agir sobre as condições de trabalho, com vista ao bem-estar dos trabalhadores, passou a ser um fator central levando ao desenvolvimento de normas da comunidade europeia e dos seus países membros, como é exemplo a Diretiva 89/391/CE, que visa a adoção de medidas que promovam a segurança e melhoria da saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

Como membro integrante da UE, Portugal partilha esta preocupação com as condições de trabalho, tendo neste sentido, sido implementada uma estratégia nacional orientada para a segurança e saúde no trabalho, pelo conselho de ministros, nomeadamente a Resolução nº59/2008. A atual estratégia para a Segurança e Saúde no Trabalho para o período compreendido de 2013 a 2020, atribuí um especial enfoque na diminuição da sinistralidade laboral, no tratamento dos novos riscos profissionais (músculo-esqueléticos, psicossociais e doenças do foro mental) e na melhoria da qualidade dos serviços de segurança e saúde no trabalho, procurando que seja sempre assegurada a real implementação das medidas nos locais de trabalho (ACT, 2013).

Acompanhando estas preocupações políticas face aos impactos que o trabalho apresenta sobre a saúde dos colaboradores, têm surgido igualmente diversificados estudos, em Ergonomia e Psicologia do trabalho, acerca das condições de trabalho, em diferentes setores.

A importância que o trabalho apresenta na vida dos indivíduos, tanto na construção da sua saúde, como na possibilidade de degradação desta, são fatores que merecem uma atenção especial por parte dos investigadores, numa tentativa de compreensão do fenómeno e em casos específicos, sempre que necessário, contribuir para o desenvolvimento de intervenções eficazes.

Desta forma, o aumento de estudos científicos permitirão dar uma maior visibilidade aos problemas relativos às condições de trabalho menos adequadas, sendo esta a principal finalidade do estudo por nós desenvolvido. Os resultados encontrados apresentam também um contributo, juntamente com outros estudos, para que sejam delineadas e implementadas medidas interventivas eficazes, especialmente em setores insuficientemente considerados em estudos.

O peso que a ITV (Indústria Têxtil e de Vestuário) apresenta para a economia e empregabilidade regional da zona Norte de Portugal, foi um fator decisivo para a escolha da amostra desta investigação. O foco dado às pequenas

empresas vai no sentido de que estas merecem um interesse particular por se apresentarem como as que maior representatividade têm no país e que mais pessoas empregam neste sector. Por outro lado, o interesse pelas grandes empresas justifica-se pelo facto destas estarem mais expostas às inspeções de trabalho, pelo que as implementações de medidas políticas são mais frequentes, situação contrária à das pequenas empresas, que tendem, em alguns casos, a permanecer um pouco à margem da lei. Neste sentido, a comparação entre pequenas e grandes empresas no setor da ITV visa verificar se as diferenças existentes relativas às condições de trabalho terão impactos muito diferentes ao nível da saúde dos seus colaboradores.

Mas sublinhamos, desde já, que as características das empresas envolvidas na nossa pesquisa e as relações que as unem em redes de subcontratação, acabaram por evidenciar o que pode resultar deste tipo de dinâmica dita de flexibilidade externa.

O presente trabalho encontra-se estruturado em torno de duas partes centrais. Na primeira parte procedemos ao enquadramento teórico da investigação realizada, procurando fundamentar a relação saúde-trabalho; prosseguimos com a descrição do setor industrial que serviu de amostra ao estudo. Na segunda parte são apresentadas a metodologia seguida na condução do estudo empírico; expomos os resultados da análise dos dados recolhidos, refletindo sobre os mesmos; e, por fim, concluímos com as nossas reflexões finais, onde são também identificadas algumas limitações do estudo e propostas para futuras investigações.

## Parte I – Revisão da literatura

### 1. O referencial teórico

#### 1.1. Conceitos de trabalho e de saúde

O conceito de trabalho apresenta-se de difícil compreensão, dada a multiplicidade de fatores que intervêm na sua definição. A realidade do trabalho apresenta inúmeros imprevistos com os quais os trabalhadores se confrontam diariamente, que levam a que estes necessitem constantemente de se reajustar. Tal como Barros-Duarte e Cunha (2010) explicitam, “compreender a atividade de trabalho é compreender a atividade humana, que no contexto profissional é traduzida em comportamentos e condutas humanas que não se esgotam no mero cumprimento da tarefa” (p. 21), sendo que é através da sua análise, que se torna possível encontrar as informações acerca da variabilidade que as situações reais de trabalho apresentam (Molinié & Leroyer, 2013) e que devem ser objeto de reflexão na definição deste conceito.

O facto de não podermos considerar que o trabalho consiste num “mero cumprimento da tarefa” explica-se dada a disparidade existente entre o trabalho prescrito, ou seja, a forma como o trabalho deve ser executado e as regras a serem respeitadas; e o trabalho real, que é aquele verdadeiramente executado pelos trabalhadores (Daniellou, Laville & Teiger, 1989). Desta forma, é necessário ter em conta as diferenças existentes entre a forma como o trabalho é previamente prescrito e como este é executado na realidade pelos seus agentes (idem). Esta interação entre as normas antecedentes e as tendências à renormalização realizadas pelos trabalhadores (Schwartz, 2005), sendo que esta se caracteriza por uma constante redefinição das normas adotadas para realização das suas tarefas (Schwartz, 2004), leva a resultados incertos que apresentarão impactos sobre a saúde do indivíduo.

Os responsáveis pelas empresas acreditam que o mero cumprimento das suas normas, será suficiente para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, considerando, por isso que o incumprimento das regras prescritas

é um comportamento negligente. Contudo, os processos de produção não funcionam em circunstâncias estáveis e ideais, e a realidade apresenta-se com contornos muito diferentes dos esperados (Costa & Silva, 2010), pelo que a consideração da adoção de outras normas e de outros comportamentos pelo trabalhador, se revela essencial.

As sucessivas opções tomadas pelos colaboradores e as suas renormalizações constituem o trabalho real, onde a atividade de trabalho é desenvolvida, apresentando-se por isso, composto por ações, pensamentos, sentimentos e emoções recorridas pelos sujeitos, que detêm influência na construção da sua saúde. A atividade de trabalho constitui desta forma um lugar de integração dos constrangimentos do trabalho, por um lado, e da saúde e do bem-estar, por outro (Barros-Duarte & Cunha, 2010), apresentando-se como um impulso de vida e de saúde, que integra, por exemplo, a dicotomia corpo/espírito; individual/coletivo; e fazer/valores (Durrive & Schwartz, 2008).

Desta forma, o trabalho real consiste numa atuação dos trabalhadores sobre as condições de trabalho que têm disponíveis, visando a preservação ou construção da sua saúde. O trabalho revela ter impacto “sobre e na vida profissional” (Molinié & Leroyer, 2013, p. 71), podendo originar o que este tem de pior (Dejours, 2011), como doenças e sofrimento, mas também, poderá apresentar um importante papel na construção e desenvolvimento da saúde (Molinié & Leroyer, 2013), uma vez que este é também uma atividade onde se realiza e se coloca em ação a inteligência e engenho humano (Dejours, 2011). Trabalhar, não é apenas produzir, mas é também “transformar-se a si próprio, produzir-se a si mesmo” (idem, p. 77).

Esta atuação sobre as condições de trabalho, com a finalidade do trabalhador preservar ou construir a sua saúde, é realizada com recurso a diferentes estratégias, que por vezes se revelam limitadas, outras vezes eficientes, atendendo à liberdade de ação que os estes dispõem (Molinié & Leroyer, 2013). É neste seguimento que Vézina (2001) refere que os colaboradores terão continuamente de se adaptar e ajustar à sua atividade, uma vez que as situações de trabalho estão em constante transformação. Para tal, recorrem a diferentes formas de realizar a sua atividade e adotam estratégias, que consideram a variabilidade das condições de trabalho e a sua própria variabilidade, visando alcançar um equilíbrio entre a sua saúde e o nível de produção exigido pelo seu

trabalho. Quando este processo de regulação não se demonstra eficiente, poderão existir implicações negativas para a saúde do trabalhador.

Segundo esta perspectiva, o sujeito é colocado no centro da análise, uma vez que este, ao desenvolver a sua atividade profissional, coloca em ação diferentes dimensões do uso da sua saúde (Thébaud-Mony, 2010), não se tratando apenas do uso da sua dimensão física, mental e afetiva, mas também de um “uso de si” (Schwartz, 1997, citado em Barros-Duarte & Cunha, 2010, p. 22).

Para a compreensão dos impactos que o trabalho poderá apresentar, revela-se igualmente necessário explorar o conceito de saúde, sendo que sua definição se encontra implícita a um reflexo da conjuntura social, económica, política e cultural em que se insere, não representando o mesmo para todas as pessoas (Brito, Gomes & Oliveira, sd), encontrando-se deste modo, vinculada à realidade social onde se insere (Echternacht, 2008). Desta forma, a saúde não se apresenta como algo objetivo, definido e circunscrito, mas como sendo construída a cada dia, numa dinâmica de conquistas e perdas (Barros-Duarte, Cunha, Ramos & Lacomblez, 2001).

Em contexto de trabalho, a saúde é frequentemente vista segundo uma abordagem individualizada, com um carácter prescritivo e reducionista, que leva a que apenas sejam considerados os problemas de saúde medicamente reconhecidos (Davezies, 1994, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007), ignorando desta forma outras consequências que as condições de trabalho poderão apresentar sobre os colaboradores (Costa & Silva, 2010), como são exemplo os “pequenos problemas” de saúde como designado por Gollac e Volkoff (2000, citado em Barros-Duarte & Cunha, 2010, p. 22). No entanto, são estes “pequenos problemas”, que a abordagem prescritiva não contempla, que se apresentam como os mais frequentes nas queixas dos trabalhadores e por consequência, aqueles que os investigadores mais frequentemente se deparam (Barros-Duarte & Cunha, 2010).

Esta conceção reducionista de saúde no trabalho, leva a que os problemas evidenciados pelos trabalhadores sejam analisados atendendo a um conjunto de patologias oficialmente reconhecidas como doenças profissionais, onde é exigida uma relação causa-efeito, ou seja, que seja estabelecida uma ligação entre os riscos profissionais a que os trabalhadores se encontram expostos e o desenvolvimento da doença. Neste âmbito, a patologia é então definida a partir do

diagnóstico médico que se encontra subjacente a um conceito clássico de saúde, que é sinónimo de ausência de doença profissional (Eurofound, 2012), que não contempla outros sinais também eles importantes, evidenciados pelos indivíduos (Barros-Duarte & Cunha, 2010).

Contrariamente a esta perspetiva clássica de saúde, diversos estudos de terreno desenvolvidos em Ergonomia e Psicologia do trabalho, encontram-se subjacentes a um conceito de saúde mais próximo da dimensão subjetiva de saúde definida por Canguilhem (1999,1943, citado em Barros-Duarte & Cunha, 2010) que refere que sentir-se bem, sentir que se tem uma boa saúde, está relacionado com a forma como cada pessoa gere a vida no trabalho e vai construindo a sua saúde. Desta forma, os investigadores procuram a adoção de uma metodologia que visa o reconhecimento plurifatorial dos problemas de saúde (Coutrot & Wolff, 2005, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007), que permitirá averiguar com mais pormenor, quais os fatores que interferem nas várias dimensões da saúde, bem como considerar outros problemas, que vão além das reconhecidas doenças profissionais (Gollac & Volkoff, 2000, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007).

A inclusão da análise das diferentes dimensões da saúde, atendendo à integração dos aspetos patológicos e de outros problemas que também afetam o bem-estar, sendo estes designados como infra-patológicos, revela-se como a alternativa mais convincente para evitar uma “concepção de intervenção baseada na norma e no controlo” (Cru, 2000, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007, p. 55) do comportamento do homem no trabalho, permitindo destacar outras relações entre a saúde e trabalho, que detêm igualmente influência no bem-estar dos trabalhadores e no seu dia-a-dia de trabalho (Barros-Duarte & Cunha, 2010), sendo estas igualmente merecedoras da atenção dos investigadores e de medidas de atuação e prevenção.

## 1.2. Relação saúde-trabalho

A diversidade e variabilidade que caracterizam as relações entre saúde e trabalho, exigem para a sua correta compreensão, a consideração de um conjunto de fatores, que integram mutuamente e a diferentes níveis, os vários momentos



da vida do trabalhador, levando desta forma a uma abordagem global e multifacetada (Barros-Duarte, 2006). De acordo com o Relatório Europeu sobre as Condições de Trabalho (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, citado em Barros, Cunha & Lacomblez, 2007) é importante considerar um conjunto de diferentes variáveis quando se pretende apurar as consequências resultantes das condições de trabalho, uma vez que a relação saúde-trabalho se revela envolta numa grande complexidade, onde os efeitos sobre a saúde são muitas vezes indiretos e diferenciam-se entre os indivíduos, uma vez que se encontram associados às suas experiências individuais (Volkoff, 2008, citado em Molinié & Leroyer, 2013), dificultando por isso, o estabelecimento de uma relação causal.

Com vista à compreensão desta relação, torna-se essencial integrar a dimensão temporal dos fenómenos, ou seja, “ter em conta e explicitar a experiência profissional passada” dos trabalhadores, o seu “saber-fazer”, dado apenas ser possível delinear o futuro quando este é integrado com o passado (Molinié & Leroyer, 2013, p. 69). Para que seja possível esta integração temporal, revela-se essencial a adoção de uma metodologia longitudinal, que além de procurar um reconhecimento multifatorial dos problemas de saúde, tenha igualmente em consideração o facto de que a manifestação da patologia no sujeito nem sempre ocorre logo após a exposição ao risco, mas poderá manifestar-se com o decorrer do tempo (Coutrot & Wolff, 2005), ao longo da sua vida.

Apesar dos impactos negativos que o trabalho poderá apresentar para a saúde dos colaboradores, Molinié e Leroyer (2013) ressaltam que as relações saúde-trabalho não devem ser unicamente consideradas como levando a uma degradação ou fragilização da saúde. Esta visão torna-se reducionista e não considera a forma como a saúde tem impacto sobre a vida profissional, bem como a importância que o trabalho apresenta na construção da saúde dos indivíduos. Para Dejours (1998, citado em Barros-Duarte, Cunha, Ramos & Lacomblez, 2001), o trabalho deverá ser um meio de construção da saúde, um instrumento e espaço de mobilização da personalidade, criatividade e inteligência. Esta perspetiva deverá ser considerada pelos investigadores em Ergonomia e Psicologia do trabalho no desenvolvimento das suas intervenções e das suas

pesquisas relativamente às relações saúde-trabalho, de forma a não adotarem uma visão limitada dos efeitos do trabalho.

Neste sentido, para uma melhor compreensão da relação saúde-trabalho, revela-se essencial ter em consideração a influência que a variabilidade das condições de trabalho apresentam, juntamente com a inclusão da experiência subjetiva dos colaboradores, para que seja possível evitar concepções reducionistas.

#### 1.2.1. Influência das condições de trabalho na saúde

Segundo Derriennic, Touranchet e Volkoff (1997), existem ligações claras entre os problemas saúde declarados pelos trabalhadores, com diferentes fatores, como são exemplo as condições trabalho em que se encontram inseridos. Desta forma, poderá se afirmar que determinadas características ou condições de trabalho vivenciadas ao longo da vida profissional, apresentam diferentes impactos nas várias dimensões da saúde (Derriennic, Touranchet & Volkoff, 1997).

Atendendo à evolução das condições de trabalho (Gollac, 1997, citado em Thébaud-Mony, 2003) e da precarização da saúde (Appay & Thébaud-mony, 1997, citado em Thébaud-Mony, 2003), revela-se essencial promover condições de trabalho que permitam considerar a experiência dos trabalhadores e assegurar a preservação do seu estado de saúde, procurando que estes se mantenham saudáveis ao longo do seu período de vida laboral (Barros-Duarte, Cunha, Barros, Ramos & Lacomblez, 2002). Para que uma melhoria das condições de trabalho seja possível, é necessário ter em consideração os efeitos menos visíveis do trabalho sobre a saúde, designados como “pequenos problemas de saúde” (p. 22), conferindo-lhes uma maior visibilidade e reforçando a noção de “bem-estar no trabalho” (Maggi, 2006, citado em Barros-Duarte & Cunha, 2010, p. 22). A visibilidade relativa às condições de trabalho devem, segundo Volkoff (2011) ser continuamente estabelecidas ou restabelecidas. Para tal, é necessário trazê-las para um debate, que não seja restrito a círculos de especialistas, pois construir, reunir e difundir os conhecimentos sobre as condições de trabalho é uma exigência necessária para que seja possível a sua visibilidade (idem).

A pouca visibilidade social dos dados estatísticos conseguidos, é muitas vezes acrescida pela facto dos trabalhadores não desejarem falar acerca do seu

trabalho e das condições em que se encontram a laborar (Barros-Duarte, 2006, p. 48), que por consequência, contribui para o encobrimento dos efeitos do trabalho na saúde (Barros-Duarte, 2006). De acordo com Gollac e Volkoff (2006), os trabalhadores, por vezes, apresentam uma tendência para reprimir a consciência relativamente às suas condições de trabalho ou, considerar que não existe qualquer ligação entre estas e sua saúde, dificultando desta forma o reconhecimento e expressão por parte do indivíduo. Contudo, são os trabalhadores os que melhor conhecem os problemas associados ao seu trabalho e os efeitos que esses apresentam para a sua saúde, sendo os seus saberes essenciais para uma correta análise e desenvolvimento da intervenção (Brito, Gomes & Oliveira, sd). Esta inclusão dos trabalhadores deverá ser o foco orientador dos investigadores no desenvolvimento dos seus estudos de terreno.

#### 1.2.1.1. Inclusão da experiência subjetiva dos trabalhadores

As condições de trabalho apresentam muitas vezes situações reais de risco, que colocam em evidência a necessidade do recurso aos limites do corpo por parte dos trabalhadores, de forma a ser possível conseguirem cumprir as exigências de produção (Echternacht, 2008). Para o cumprimento das suas atividades, os trabalhadores mobilizam os seus valores, saberes e o agir em competência, de forma a conseguirem uma resposta o mais adequada possível. Esta mobilização torna-se possível devida à experiência adquirida, que se revela um fator primordial a ter em consideração para uma correta análise da relação saúde-trabalho. Deste modo, a inclusão das diferentes experiências dos trabalhadores, é essencial para a compreensão dos problemas de saúde resultantes do trabalho (idem).

Para que este envolvimento seja possível, revela-se fundamental o reconhecimento, pelo trabalhador, dos riscos que o trabalho real pode apresentar. Este é muitas vezes transposto pelas suas “queixas e expressões de sofrimento”, apresentado um “significado e um sentido coerente quando articulado com a expressão da atividade humana no trabalho” (Barros-Duarte & Cunha, 2010, p.23). Este reconhecimento dos riscos subjacentes ao seu trabalho resulta de uma construção subjetiva do sujeito, pelo que, diferentes trabalhadores que desempenhem funções semelhantes, irão apresentar perceções distintas acerca dos riscos a que estão expostos (Arezes, 2006). Cada situação de risco coloca

em evidência uma multiplicidade de ações dos indivíduos, que resultam do seu nível de aceitação a estas situações. Estas diferenças devem-se a interesses específicos e estratégicos, juntamente com valores de interpretação da realidade diferentes e heterogêneos. Neste sentido, a noção de risco não surge como uma concepção meramente científica, mas subjacente a uma construção social, que engloba as diferentes representações dos sujeitos (Pucci, Nión & Ciapessoni, 2013) e que deverão ser sempre tidas em consideração.

A tomada de consciência e a expressão, pelo trabalhador, relativamente aos riscos profissionais a que se encontra exposto e as alterações que ocorrem na sua saúde devido ao trabalho, contribuem para uma melhor compreensão dos riscos relacionados com o seu trabalho, permitindo desta forma a adoção de medidas adequadas que visem uma melhoria das condições de trabalho. A visibilidade conferida no campo social (Molinié, 2010) irá contribuir para uma maior probabilidade do sujeito se expressar relativamente às condições de trabalho e das consequências que este apresenta para a sua saúde. Contribuir para esta visibilidade, deverá ser um foco primordial nos estudos de terreno que visem a compreensão da complexa relação saúde-trabalho.

## 2. A Indústria Têxtil e de Vestuário

As atividades de produção de têxteis e vestuário acompanham desde sempre a história evolutiva da humanidade, modificando-se de acordo com as necessidades que vão sendo sentidas pelo ser humano ao longo do seu desenvolvimento. A constante procura de novas respostas para as adversidades enfrentadas, permitiu desenvolver estruturas e matérias-primas, que se revelaram capazes de responder às diferentes carências, sendo que atualmente, graças à evolução das indústrias têxteis e de vestuário, é possível desenvolver, desde as peças mais básicas de vestuário até aplicações técnicas mais avançadas (CENIT, 2009).

De acordo com o código de Classificação das Atividades Económicas, a indústria têxtil e do vestuário insere-se na secção das indústrias transformadoras, englobando desde a fabricação de têxteis, à indústria do vestuário, preparação, tingimento e fabricação de artigos de pele com pêlo (Vasconcelos, 2006).

Desta forma, este sector encontra-se dividido em duas indústrias principais, que diferem quanto às atividades produtivas que lhes estão associadas (CENIT, 2009). O setor têxtil apresenta-se responsável pela preparação da fibra, fiação, tecelagem, malhas e acabamentos, como a tinturaria, estamparia e ultimação. Esta encontra-se ainda ligado à fabricação de têxteis lar e têxteis técnicos (Vasconcelos, 2006). Por sua vez, a indústria de vestuário compreende a confeção de artigos de vestuário e acessórios. Estes são desenvolvidos com recurso a um conjunto de processos de transformação dos materiais têxteis, que permitem a partir da fibra, a matéria-prima base, obter um produto final (idem).

Apesar da evolução tecnológica que se tem feito sentir no sector, especialmente na indústria têxtil, de acordo com a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), o setor da indústria de vestuário ainda se caracteriza pela apresentação de um baixo conteúdo tecnológico, com processos produtivos com um recurso intensivo à mão-de-obra. Contudo, esta situação tem-se vindo a reverter ao longo dos anos, com a introdução de novos produtos com mais valor acrescentado e mais conteúdo tecnológico (idem), apesar de ainda não se encontrar presente na realidade de todas as indústrias existentes, especialmente nas micro e pequenas empresas.

De acordo com Vasconcelos (2006) o setor têxtil e do vestuário apresenta-se muito fragmentado e exposto a fatores aleatórios, como são exemplos as tendências da moda, bem como a fatores conjunturais, como a situação económica do país. O setor de vestuário de moda, por exemplo, caracteriza-se por ciclos de vida do produto extremamente curtos, dada a instabilidade nas preferências dos consumidores (CENIT, 2009). Estas características evidenciam a fragilidade em que este setor se encontra inserido, que naturalmente apresentará influência ao nível das empresas, que para garantir a sua subsistência, terão continuamente de se ajustar às variações do mercado.

É no seguimento destas adaptações às mutações de mercado, que surge a subcontratação de serviços, especialmente às micro e pequenas empresas. Esta situação constitui um elemento central dos novos modelos produtivos, que surgem no âmbito da focalização das grandes empresas na procura de uma maior flexibilidade da produção e das relações de emprego. Desta forma, tem-se verificado um crescente aumento do recurso e da importância atribuída à subcontratação, que se tem revelado primordial na facilitação deste processo de gestão das mudanças organizacionais (Araújo & Amorim, 2001).

## 2.1. A ITV na Europa

Tal como Vasconcelos (2006) refere, a ITV apresenta a nível Europeu, um papel crucial no sector económico e social, representando uma parte considerável da indústria transformadora europeia.

De acordo com as previsões do Euratex (2014), em 2013 a indústria de têxteis e vestuário na União Europeia-28 representou um volume de negócios de 166 biliões de euros, contando com a existência de 172.662 empresas que empregavam aproximadamente 1.7 milhões de pessoas.

Nesse mesmo ano, a Europa apresentou-se mais importadora de produtos da indústria têxtil e de vestuário, com 92.3 biliões de euros, apresentando apenas 42.4 biliões nas suas exportações (Eurostat, 2013). Considerando o total das trocas comerciais realizadas de forma quer interna, quer externa, a União Europeia apresenta-se como um dos principais blocos comerciais do setor têxtil e vestuário, sendo apenas ultrapassada pela China (tendo por base os dados da

Organização Mundial do Comércio (OMC) para 2006, citado em CENIT, 2009). Enquanto a proporção de exportações mundiais de têxteis da UE passou de 10% para 8% no período 2000-2011, a China aumentou a sua percentagem de exportações de têxteis para o resto do mundo de 10% para 32% (CENIT, 2009). Os principais clientes da Europa no que toca à indústria do vestuário são a Suíça, a Rússia e os Estados unidos, e os seus fornecedores, a China, o Bangladesh e a Turquia (idem).

O positivo desempenho Europeu na ITV é conseguido através da participação de diversos países, que têm apostado no desenvolvimento do sector e onde esta indústria se apresenta com um importante peso ao nível da economia, como é o exemplo de Portugal.

## 2.2. A ITV em Portugal

A indústria têxtil e do vestuário é uma das mais representativas da estrutura industrial portuguesa, tendo assumido desde sempre um importantíssimo papel na criação de emprego, bem como se apresenta como um forte contributo para a economia do país (Vasconcelos, 2006). Segundo Vasconcelos, (2006), trata-se de um setor maduro, fragmentado e sujeito aos desajustamentos existentes entre a oferta e a procura, estando por isso condicionado pelas variações ocorridas na atividade económica mundial.

Em Portugal, no ano de 2010, de acordo com os dados disponibilizados pelo GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento) (2012) relativos aos quadros de pessoal, verifica-se que as PME (Pequenas e Médias Empresas) do sector da ITV eram as empresas que detinham uma presença mais notória no país. Cerca de 34.3% das empresas eram constituídas por 1 a 4 trabalhadores e 35.5% detinham entre 10 a 49 colaboradores, sendo estas últimas as que mais pessoas empregavam, com um total de 32.7%. No que toca às grandes empresas, apenas existiam cerca de 0.5% com 250-499 colaboradores e 0.2% com 500 ou mais colaboradores, sendo a sua presença menos notória. A ITV empregava, em 2010, no total 154 077 colaboradores, com habilitações literárias maioritariamente situadas entre o 1º (28.4%), 2º (38.5%) e 3º ciclo (21.2%) (GEP, 2012). É ainda possível constatar através das informações do GEP (2012), que em 2010 existiam

mais mulheres integradas no setor da ITV, cerca de 107.554, do que elementos do sexo masculino, 45.941.

De acordo com dados mais recentes, as estimativas estatísticas da ATP (Associação Têxtil e de Vestuário de Portugal) (2013), referentes ao ano de 2012, demonstram que este setor terá conquistado um volume de negócios na ordem dos 5.774 milhões de euros gerando cerca de 138.000 postos de trabalho, alocadas às cerca de 11.000 empresas existentes, individuais e sociedades. Desta forma, a indústria têxtil e do vestuário representa 9% do valor total das exportações do país, garantido cerca de 20% do emprego da indústria transformadora, 8% do volume de negócios e 8% da produção da mesma (ATP, 2013).

As exportações realizadas pelas empresas portuguesas de produtos têxteis e de vestuário concentram-se, essencialmente nos países europeus, com um valor de 83%, valor bastante superior aos 17% correspondentes às compras realizadas por países que não pertencem à UE (idem). Os principais destinos de envio das exportações, ou seja, os principais clientes de Portugal, são a Espanha (31%), seguida da França (14%), Alemanha (9%), Reino Unido (8%) e Itália (6%). No que toca às importações, os principais fornecedores do país são a Espanha (37%), Itália (14%), França (8%), Alemanha (7%) e China (6%). As importações realizadas de países da UE representam 82% do total das importações, sendo que apenas se registam 18% no que toca aos países não pertencentes à UE (idem).

No caso específico da indústria de vestuário, este subsector industrial tem perdido alguma relevância face aos restantes países da UE. A concorrência é agora dominada pelos países caracterizados pelo baixo custo da mão-de-obra, que têm marcado a sua forte presença ao nível do mercado mundial. A falta de infraestruturas adequadas, sendo a maioria das empresas de pequeno tamanho e com mão-de-obra pouco qualificada, a fraca capacidade estratégica na gestão de empresas e a especialização em produtos com baixo valor acrescentado, são alguns dos fatores que têm impedido um melhor desempenho da indústria portuguesa (idem).

Com o fim das restrições à entrada de produtos têxteis, a forte pressão criada pelas economias de mão-de-obra barata dos países emergentes que apresentam os seus produtos a preços inferiores, com qualidade e prazos de



entrega cada vez mais competitivos, levando a uma mudança no paradigma económico, a dependência externa do fornecimento das matérias-primas e de equipamento tecnológico, e a insuficiente atratividade do setor para jovens (idem), leva os responsáveis das empresas a procurar diversas formas de flexibilidade, quer no que respeita aos produtos, como aos processos produtivos, às estruturas de gestão (ATP, 2013) e aos modos de colaboração e de subcontratação.

O ambiente competitivo existente na ITV orienta assim as empresas para estratégias que privilegiam várias fórmulas de associação, como é o caso dos laços estabelecidos entre as três empresas que passaremos a referir neste estudo. Nesses casos, parece evidente que a finalidade é de aproveitar as oportunidades disponíveis no setor. Veremos contudo que a capacidade de criar e sustentar redes de cooperação cada vez mais amplas, dinâmicas e eficientes (Vasconcelos, 2006) não deixa de sustentar certas desigualdades em termos de condições de trabalho.

#### 2.2.1. A estrutura do setor

A ITV encontra-se essencialmente concentrada em três regiões do país: Norte, Centro e Vale do Tejo. No entanto, os seus dois grandes focos situam-se no Norte de Portugal e na Beira Interior. A forte presença industrial na região do Norte é considerada como um dos aspetos mais caracterizantes da realidade social e económica da região (CENIT, 2009).

No ano de 2012, a indústria dos têxteis e vestuário concentrava-se sobretudo nos distritos de Braga (51%) e do Porto (29%), sendo estas regiões dominadas por empresas com vinte ou mais anos de idade. De acordo com dados de 2011, as microempresas, que empregam menos de 10 pessoas, encontravam-se em maioria (59%), mas as pequenas empresas, como menos de 50 pessoas, e as médias empresas, com menos de 250 pessoas, apresentavam um maior número trabalhadores (76%) e um maior volume de negócios (74%) (ATP, 2013). Esta categorização referente ao tamanho das empresas foi feita de acordo com a Recomendação 2003/361/CE da Comissão, de 6 de Maio de 2003, relativamente à definição de micro, pequenas e médias empresas.

A localização nestas duas regiões do país é resultante do menor custo com a mão-de-obra e das matérias-primas, que permitiu alcançar uma vantagem competitiva para as empresas do setor. A zona Norte torna-se assim numa região

muito dependente do trabalho e da riqueza gerada pela ITV, levando a que esteja particularmente vulnerável as oscilações deste setor (Vasconcelos, 2006).

De notar ainda que, em Portugal, em resultado das variações do mercado que têm ocorrido, o número de empresas existente no setor tem sofrido alterações, consequência das deslocalizações de empresas estrangeiras que detinham unidades produtivas em Portugal, e também da deslocação de empresas nacionais, para outros países, procurando localizar as suas instalações em locais cujo preço da mão-de-obra se tem revelado mais baixo, permitindo assim uma maior competitividade. O ajustamento às novas condições de mercado tem igualmente levado a uma contínua redução do número de empresas a atuar no setor e por consequente a uma diminuição da capacidade produtiva e do emprego gerado (idem).

A resistência a estes novos desafios da indústria do vestuário, especialmente de micro e pequenas empresas, em parte, deve-se à sua associação a grandes empresas, que têm resistido no mercado português devido à sua capacidade competitiva e que desta forma, apresentam uma maior estabilidade e afluência de trabalho. Esta subsistência deve-se principalmente às relações de subcontratação que estabelecem, que lhes confere a oportunidade de fornecimento de trabalho, tal como ocorre com as pequenas empresas representadas neste estudo. De outra forma, estas empresas dificilmente suportariam a necessidade de investimento e inovação exigida pela cada vez mais presente, competitividade no mercado, levando assim inevitavelmente à sua extinção.

## II – O ESTUDO EMPÍRICO

### 1. Objetivo e hipóteses de investigação

A problemática referente a este trabalho de investigação encontra-se orientada para a caracterização das condições de trabalho das empresas pertencentes à indústria do vestuário da zona Norte de Portugal; e das possíveis consequências que estas poderão apresentar para a saúde dos seus colaboradores.

O desenvolvimento deste tema prende-se com o facto de pretendermos enriquecer a literatura nesta área, na análise comparativa entre grandes e pequenas empresas que estabelecem entre si relações de subcontratação, sendo a nossa finalidade salientar a sua importância e demonstrar a invisibilidade de algumas situações e de problemas de saúde, contribuindo, juntamente com outros estudos, para alertar para a necessidade de serem desenvolvidas medidas preventivas relativamente à exposição aos riscos profissionais. De acordo com os dados do relatório para a campanha para a melhoria das condições de trabalho na indústria têxtil e de vestuário (Barros-Duarte, Ramos, Cunha & Lacomblez, 2002), existem condições de trabalho, especialmente na área da confeção, que aparentam estar na origem de “pequenos” problemas de saúde, que não sendo considerados “graves”, assumem igualmente um papel relevante com impactos negativos na vida quotidiana e profissional, podendo, em algumas situações, tornarem-se muito difíceis de suportar com o decorrer do tempo.

Outro dos focos orientadores desta investigação encontra-se direccionado para as relações de subcontratação existentes entre as empresas presentes neste estudo, e de que forma estas contribuem a explicar os resultados obtidos relativamente às condições de trabalho das pequenas empresas. Para que este objetivo fosse possível, tornou-se condição essencial na escolha das empresas para este estudo, que as mesmas apresentassem relações profissionais ao nível da subcontratação entre si.

Juntamente com o fator anteriormente referido, a opção pela inclusão, na nossa amostra, de pequenas empresas prende-se com o facto de estas

representarem, a nível nacional, e não só para a ITV em específico, a grande percentagem de empresas existentes em Portugal, empregando desta forma, um grande número da população ativa. Outro fator relevante para a escolha das pequenas empresas da indústria de confeção está relacionado com o facto de estas apresentarem-se muitas vezes um pouco à margem da lei, situação reforçada pelas raras visitas da inspeção do trabalho, o que propicia a criação de condições de trabalho menos adequadas. Por outro lado, as grandes empresas demonstram-se mais sujeitas às inspeções de trabalho, dada a notoriedade económica nacional que apresentam e em algumas situações, como é o caso da grande empresa escolhida para este estudo, terem representatividade a nível internacional, trabalhando para marcas de renome mundial, tendo desta forma uma imagem a ser preservada.

Neste âmbito, de forma a estruturar os objetivos desta investigação, o presente estudo organizou-se em torno das seguintes hipóteses de investigação:

H1: Existem diferenças entre as pequenas e médias empresas do sector da ITV em Portugal, relativamente às condições de trabalho em que os trabalhadores desempenham a sua atividade?

H2: Existem diferenças entre as pequenas e médias empresas do sector da ITV em Portugal, relativamente aos problemas de saúde referidos pelos colaboradores?

Com a definição destas hipóteses, procurar-se-á melhor realçar quais os impactos que o trabalho da indústria do vestuário apresenta para a saúde dos indivíduos. Uma comparação entre os diferentes tipos de empresas integradas neste estudo permitirá melhor compreender se existe diferenciação dos riscos a que os trabalhadores se encontram expostos; e quais os impactos que estes apresentam para a saúde, atendendo à comparação entre as condições pertencentes a uma indústria que, tal como veremos, está mais modernizada e outras em que constatámos métodos mais tradicionais de organização do trabalho e subjacentes a determinadas condicionantes contratuais, resultado do seu regime de subcontratação.

## 2. Caraterização das três empresas

De forma a assegurar o anonimato das empresas que colaboraram para o presente estudo, estas serão representadas por fábrica 1, 2 e 3. Todas elas se situam na região Norte de Portugal, pertencendo ao distrito do Porto. As fábricas 1 e 2 caraterizam-se por serem de menores dimensões, ou seja, são pequenas empresas, de cariz mais familiar, sendo aqui consideradas como grupo 1, de forma a facilitar a análise. A fábrica 3 carateriza-se por ser uma grande empresa.

De modo a contextualizar a amostra utilizada neste estudo, serão de seguida descritas as fábricas onde as colaboradoras constituintes da amostra deste estudo, se encontravam a trabalhar, no momento de recolha dos dados.

### Fábrica 1

A fábrica 1 apresenta-se como uma confeção de artigos de vestuário, de cariz familiar, com cerca de 1 ano na sua nova gerência. Esta empresa existia anteriormente, mas como propriedade de dois sócios, tendo esta sociedade sido desfeita e originado uma nova organização, que conta com a presença dos mesmos colaboradores, com um total de 22 anos de existência.

Atualmente trabalha numa lógica de prestação de serviços, de forma exclusiva, ou seja, a sua produção apenas se destina à fábrica 3. Conta com a colaboração de 19 empregados, incluindo o gestor da fábrica. A sua linha de produção é composta por 12 costureiras, sendo a confeção das peças realizada em série, ou seja, cada funcionária encontra-se responsável pela elaboração de uma parte específica do processo produtivo, levando a que exista interdependência entre as colaboradoras e que cada uma apenas se especialize numa determinada tarefa.

A fábrica conta ainda com a secção de embalagem, assegurada por 7 colaboradoras, onde 3 são responsáveis pelo corte e revisão de peças; e 4 por engomar e empacotar. A secção de corte carateriza-se por aparar as pontas de linhas existentes no produto final e pelo corte de tecidos para elaboração de amostras; a revisão de peças passa por revistar todos os produtos concluídos, e verificar se os mesmos não apresentam defeitos de produção.

Quanto às suas instalações, situadas num meio rural, encontram-se na garagem de uma casa, não dispondo de janelas, pelo que a iluminação natural é muito reduzida. O seu espaço é também ele restrito, encontrando-se, no momento de recolha de dados, em fase de alargamento. O pouco espaço existente leva a que as máquinas se encontrem muito próximas umas das outras e que os locais de passagem sejam também eles reduzidos. O ruído faz-se sentir de forma muito evidente, mas tende a ser mascarado pela música que se faz ouvir. Não existe refeitório, no entanto, são disponibilizados eletrodomésticos para preparação de refeições.

Relativamente ao horário de trabalho praticado, este inicia às 8h00 até às 12h00 e das 13h00 às 17h30, existindo em cada período, da manhã e da tarde, uma pausa de 15 minutos. À sexta-feira, o horário de trabalho termina às 16h30.

## Fábrica 2

É igualmente uma pequena empresa de produção de peças de vestuário, também de cariz familiar, com cerca de 20 anos de existência, contando com a colaboração de 12 trabalhadores. Cerca de 8 colaboradores encontram-se distribuídos pelas linhas de confeção, com um método de produção também em série; e 4 asseguram a secção de embalagem, onde todos são responsáveis pelo embalamento de produtos, corte, revisão de peças e por engomar, sendo a organização da distribuição das tarefas realizada pelas próprias colaboradoras. A secção de corte e de embalagem, apresentam as mesmas características que as tarefas da fábrica 1.

Esta empresa situa-se na cave da casa dos proprietários e assume também a prestação de serviços em exclusivo à fábrica 3, trabalhando igualmente de forma exclusiva para esta. Apresenta também uma reduzida iluminação natural, mas o espaço é de maiores dimensões, comparativamente à fábrica 1, contando com uma divisão entre a secção de linha e a de embalagem, situando-se esta última numa divisão isolada. O ruído foi um fator também ele evidente. Não existe qualquer refeitório, nem eletrodomésticos de apoio a preparação de refeições. A fábrica encontra-se situada numa cidade pautada por características rurais.

Quanto ao horário de trabalho, este realiza-se das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h30, contando com pausas de 15 minutos em cada período. Existe

um dia por semana, nomeadamente, a segunda-feira, onde o horário de trabalho termina às 16h30. No momento de recolha dos dados, as colaboradoras encontravam-se a trabalhar horas-extra, pelo que o horário de trabalho terminava às 19h00.

### Fábrica 3

A fábrica 3 é uma grande empresa que desenvolve a sua atividade em diversas áreas da indústria têxtil há 25 anos, oferecendo uma vasta gama de produtos para os seus mercados-alvo: moda e desporto. Além da confeção de peças de vestuário, esta organização caracteriza-se ainda pela investigação na área têxtil, de forma a desenvolver produtos inovadores que correspondam às necessidades dos seus clientes.

Esta organização defende que “o indivíduo é o centro do negócio”, visando por isso assegurar sempre o bem-estar dos seus colaboradores. No que toca às suas instalações, estas foram construídas de raiz para o desenvolvimento da atividade têxtil e de vestuário e encontram-se situadas numa zona industrial. Localiza-se numa cidade num conselho diferente, mas conta com características semelhantes às localizações das fábricas 1 e 2.

As instalações apresentam um espaço amplo e iluminado e verifica-se a presença de janelas e de ventilação. O ruído faz-se sentir de forma mais ténue, encontrando-se apenas audível no espaço destinado à produção. As restantes secções presentes neste estudo encontram-se noutras divisões. As instalações contam ainda com um refeitório que apresenta uma grande diversidade de refeições, bem com numerosos espaços verdes em torno das instalações.

Outro dos focos desta empresa passa por permitir um espaço de aprendizagem, sendo disponibilizadas diversas ações de formação, relacionadas com higiene e segurança no trabalho, ou outros domínios relacionados com o trabalho de confeção, por exemplo, permitindo assim oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

A fábrica 3 conta com a colaboração de aproximadamente 503 funcionários, divididos por diferentes departamentos. O departamento de produção interna, onde foram recolhidos os dados, encontra-se subdividido de acordo com os clientes, sendo organizados por aproximadamente 25 funcionários cada equipa de produção. No que toca ao método de confeção, no

subdepartamento analisado, recorre-se igualmente à produção em série. O departamento de corte é constituído por 18 colaboradores, onde são realizados os cortes dos tecidos para as peças a serem produzidas; e o de embalagem por 22 profissionais. O horário de trabalho estabelecido pela organização inicia às 8h00 até às 12h00 e das 13h00 às 17h00.

### 3. O método de recolha de dados

A presente investigação foi conduzida com base numa metodologia que apostou, simultaneamente, numa análise estatística de dados e numa abordagem qualitativa, assegurada pela observação do investigador e pelas verbalizações dos participantes. Temos a convicção que a integração da componente de análise qualitativa, especialmente em estudos de terreno onde existe uma análise da atividade de trabalho (Volkoff, 1998, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007), permite completar e enriquecer os resultados estatísticos obtidos.

Apesar do INSAT, instrumento utilizado para recolha dos dados e que será de seguida descrito, abrir a possibilidade de uma abordagem quantitativa, o número de sujeitos envolvidos sendo frequentemente restrito, como é o caso da nossa pesquisa, acaba por orientar a interpretação para uma perspetiva mais “compreensiva” do que “explicativa”.

#### 3.1. Instrumento de recolha de informação

Como forma de recolha dos dados essenciais à realização deste estudo, recorreu-se à utilização do instrumento INSAT 2013, desenvolvido por Barros-Duarte, Cunha e Lacomblez (2013). De acordo com as suas autoras (2007), o inquérito INSAT é considerado uma “proposta metodológica para a análise dos efeitos das condições de trabalho na saúde” (p. 54). Desta forma, o instrumento visa verificar quais os impactos, que o trabalho e as suas condições, sejam elas atuais ou passadas, apresentam ao nível da saúde e do bem-estar dos indivíduos. Neste seguimento é designado como um inquérito epidemiológico, uma vez que



pretende a caracterização dos principais riscos profissionais presentes em diversos setores de atividade, bem como compreender a influência que os constrangimentos de trabalho exercem sobre a saúde do trabalhador (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007).

É neste sentido que, Barros-Duarte, Cunha e Lacomblez (2007) ressaltam que os objetivos do INSAT passam por: “elaborar uma caracterização das condições de trabalho associadas à atividade profissional em diferentes sectores de actividade; identificar os principais fatores de risco e as interações existentes entre eles, bem como a influência de certas variáveis relacionadas com o conteúdo de trabalho e a sua organização” (p. 58). Desta forma, o instrumento permite a realização de uma abordagem global, que visa encontrar as variáveis que influenciam as diferentes dimensões da saúde, mas também específica, uma vez que tem em consideração problemas e doenças, que não são oficialmente reconhecidas como patológicas (Barros-Duarte & Cunha, 2010).

Como forma de dar resposta aos objetivos que pretende alcançar, o INSAT apresenta-se assente em quatro pontos primordiais, sendo eles: a caracterização e compreensão do contexto de trabalho, onde a atividade é colocada no centro da análise, sendo tida em consideração a diversidade e variabilidade das situações em contexto de trabalho; a incorporação da dimensão subjetiva dos efeitos do trabalho na saúde, que considera todos os efeitos que o trabalho poderá apresentar, considerando as patologias e/ou as infra-patologias; assume uma perspetiva centrada no indivíduo, que visa facilitar, por parte do trabalhador, a expressão e explicitação do vivido no trabalho; e por fim, procura desenvolver uma “estatística aberta” (p. 21), que consiste numa combinação de métodos quantitativos e qualitativos, sendo que estes últimos permitem completar, enriquecer e confirmar os resultados obtidos (Barros-Duarte & Cunha, 2010).

O INSAT procura assim assegurar um equilíbrio, englobando o trabalho, as suas condições e dificuldades, mas também o estado de saúde e a saúde no trabalho, através da inclusão das relações profissionais, as condições de trabalho, fatores extraprofissionais, as condições de vida e ainda os problemas “infra-patológicos” (idem, p. 21). As informações referentes a estes pontos são conseguidas através da colocação de questões de forma coerente e integradora, que permite ao entrevistado, compreender, de forma progressiva, as

consequências que o trabalho poderá apresentar sobre a sua saúde e o bem-estar (idem).

Ao longo dos anos, desde a sua conceção, o INSAT tem sofrido pequenas alterações, que visam modificar algumas questões que se têm revelado menos adequadas em contexto de aplicação. Nesta investigação, foi utilizada a versão mais recente do questionário (INSAT 2013), que se encontra organizado em torno de sete eixos principais, seguidamente descritos.

Além dos eixos principais que o definem, o inquérito é ainda complementado com questões de carácter sociodemográfico, como sexo, idade e nível de escolaridade; e perguntas sobre a empresa em que colabora, como é exemplo, o setor de atividade pertencente (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007).

Relativamente à sua composição, na sua primeira parte, denominada “o trabalho”, é esperado a especificação e caracterização do tipo de atividade, vínculo laboral e horário de trabalho do colaborador. Seguem-se as questões relacionadas com as “condições e características do trabalho”, onde é realizada uma análise das condições a que o trabalhador se encontra exposto, que são organizadas em três categorias: ambiente e constrangimentos físicos, como ruído, vibrações, ambiente térmico, posturas, entre outros; constrangimentos organizacionais e relacionais, tal como tempos de trabalho, ritmos, autonomia, relações de trabalho, contacto com o público; e características do trabalho, onde são realizadas apreciações sobre o trabalho atual do sujeito. A terceira parte corresponde a uma caracterização das “condições de vida fora do trabalho” (Barros-Duarte & Cunha, sd), onde é solicitado ao trabalhador informações sobre o número de familiares a seu cargo, número de filhos e ocupações do tempo livre. Nesta fase, procura-se verificar a capacidade de conciliação da vida de trabalho com a vida extra laboral, bem como o tempo gasto em tarefas domésticas e de apoio à família (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007). Na quarta parte “formação e trabalho”, encontram-se as questões direccionadas para o tipo de formação realizada pelos trabalhadores. A “saúde e trabalho” representa a quinta parte e explora doenças de trabalho e/ou doenças profissionais que o trabalhador tenha sofrido, bem como procura informações acerca dos riscos profissionais a que se encontram expostos. A sexta parte “a minha saúde e o meu trabalho”, engloba os problemas de saúde e a sua relação com o trabalho, bem como o

consumo de medicamentos. Por fim, segue-se “a minha saúde e o meu bem-estar” que inclui o perfil de saúde de Nottingham e a verificação da possível relação entre os seus itens com o trabalho desempenhado pelo colaborador (Barros-Duarte & Cunha, sd).

A forma como o INSAT é preenchido apresenta-se como outro dos seus pontos fortes. A sua evolução ao longo do tempo permitiu desenvolver um “instrumento de administração direta e centrado na perspetiva do trabalhador” (p. 59). O facto de se apresentar como um auto-questionário, que visa permitir uma consciencialização e reflexão por parte dos trabalhadores, acerca da relação entre os fatores subjacentes à organização do trabalho e o sofrimento físico e psíquico experienciado, permite a emergência de um novo discurso sobre a saúde no trabalho (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007).

Desta forma, o instrumento permite uma leitura da realidade mais íntegra, juntamente com a oportunidade de agir em contexto de trabalho, de forma mais eficaz, uma vez que são fundamentadas as prioridades e o sentido dado à intervenção (idem).

### 3.2. Processo de seleção dos participantes

Numa primeira abordagem às organizações, procurou-se enquadrar, juntamente com os responsáveis das empresas, o trabalho empírico a ser desenvolvido, sendo explanados os objetivos e importância do estudo, bem como esclarecidas as dúvidas apresentadas. Foi ainda feita referência ao método de recolha dos dados, expondo que a aplicação dos questionários seria feita em conjunto com o investigador, bem como salientando a duração média prevista para a sua aplicação, seguindo-se a apresentação do questionário a ser aplicado.

Os colaboradores foram convidados a participar no estudo pelo investigador, presencialmente, tendo sido este acompanhado pelo supervisor da fábrica, que assegurou a autorização da empresa para a realização da recolha dos dados.

A seleção dos candidatos foi feita entre os colaboradores que se demonstraram disponíveis para participarem, sendo seguidamente agendados os horários de aplicação do questionário juntamente com estes. O anonimato e

confidencialidade dos dados referentes às empresas e aos colaboradores foram assegurados, sendo que em nenhum momento foi solicitado qualquer dado de identificação relativo ao trabalhador.

Para o preenchimento do INSAT, foi assegurada por cada fábrica, um escritório, permitindo que os grupos de colaboradores reunidos com o investigador, se encontrassem isolados dos restantes colegas, conferindo assim uma maior privacidade.

### 3.2.1. Os participantes

Participaram neste estudo 50 colaboradores da indústria do vestuário. A média das idades dos participantes é de aproximadamente 31 anos ( $DP= 5.86$ ), sendo todos os elementos do sexo feminino.

Do total da amostra, 13 pessoas pertenciam à fábrica 1, 12 à fábrica 2; e os restantes 25 elementos pertencem à fábrica 3. Foram integrados, neste estudo, colaboradores de três áreas: linha de produção, corte e secção de embalagem, dado serem as áreas em comum nas três fábricas.

No que toca aos participantes das pequenas empresas, 4 colaboradores pertencem à secção de corte, 4 à embalagem e 17 são costureiras. Na fábrica 3, 5 encontram-se na secção de corte, 5 na embalagem e 15 são costureiras.

Empresa		Frequência	Percentagem
Pequenas empresas	corte	4	16
	costureira	17	68
	embalagem	4	16
	Total	25	100
Grande empresa	corte	5	20
	costureira	15	60
	embalagem	5	20
	Total	25	100

Quadro 1: Distribuição dos colaboradores pelas atividades

Nas fábricas 1 e 2, a média de idades das colaboradoras encontra-se na faixa etária compreendida entre os 30 e os 34 anos ( $DP= 1.29$ ) e o seu nível de escolaridade, em média situa-se no 9º ano ( $DP= .89$ ). Quanto à antiguidade na

organização, a média que caracteriza este grupo de participantes é de 2 a 5 anos ( $DP= 1.58$ ), sendo que a antiguidade no posto de trabalho encontra-se compreendida entre 11 a 15 anos ( $DP= 2.41$ ).

Relativamente às colaboradoras da grande empresa, a sua idade média encontra-se igualmente entre os 30 a 34 anos ( $DP= 1.01$ ) e o seu nível de escolaridade no 12º ano ( $DP= .28$ ). A antiguidade na empresa é de 6 a 10 anos ( $DP= .87$ ) e na atividade desenvolvida de 6 a 10 anos ( $DP= .94$ ).

### 3.3. Procedimento

O inquérito INSAT foi aplicado em grupos constituídos por 3 elementos, exceto 4 grupos que foram constituídos por 2 elementos. Por dia, eram aplicados a dois grupos, um na hora de almoço e outro no final do dia de trabalho. Os grupos foram organizados de acordo com as preferências dos colaboradores, para que estes pudessem escolher os elementos com quem se sentiram mais à vontade para partilhar as suas opiniões, sendo a totalidade da recolha dos dados feita no local de trabalho dos participantes, numa sala privada cedida para o efeito. A aplicação apenas foi iniciada depois de explicitados novamente aos participantes os objetivos do estudo e a importância da sua participação, seguida da assinatura do consentimento informado (cf. anexo A). O número de elementos de cada grupo revelou-se adequado na medida em que todos os participantes conseguiram ter espaço para se expressar.

O questionário foi aplicado com o acompanhamento do investigador, de forma a poder auxiliar no esclarecimento de dúvidas que os colaboradores apresentassem, bem como forma de estimular o debate entre os participantes do grupo e conseguir a recolha dos dados relativamente às verbalizações que foram surgindo.

O tempo médio de aplicação foi de cerca de uma hora, sendo que em alguns casos, mais especificamente nos de recolha na hora de almoço, foi necessário dividir em duas sessões, de forma a não prejudicar a produção fabril. No final da aplicação, foi novamente agradecida a participação dos colaboradores e referida a confidencialidade dos dados e o anonimato das participações.

Durante a permanência na fábrica, entre as aplicações aos grupos do questionário, o investigador teve a oportunidade de realizar uma observação não participante no contexto de fábrica. Segundo Daniellou (1995, citado em Barros-Duarte, Ramos, Cunha & Lacomblez, 2002) as especificidades inerentes a cada organização influenciam as condições de trabalho dos indivíduos, pelo que a sua análise deve “ser conduzida conjuntamente com uma análise de fatores económicos, técnicos e sociais com os quais os trabalhadores são confrontados, dentro e fora da empresa, garantindo-se assim o sentido da própria actividade de trabalho” (p. 29). A observação realizada no local onde decorre a atividade das colaboradoras, permitiu ao investigador um contacto mais direto com as condições de trabalho onde os participantes se encontravam a laborar, sendo desta forma possível uma interpretação mais próxima da realidade, bem como uma melhor compreensão das situações evocadas pelos trabalhadores, que sem esta observação não seria possível.

### 3.3.1. Técnica de análise dos dados

A informação recolhida através dos questionários foi analisada com recurso ao programa *IBM SPSS Statistics 22*. Após a introdução dos dados numa base de dados previamente definida pelas autoras do INSAT, procedeu-se às análises estatísticas.

Uma vez que se tratavam de amostras de pequenas dimensões (<30 em cada fábrica) e, na sua maioria, de variáveis nominais e ordinais, optou-se pela utilização do teste não paramétrico do Qui-quadrado. Apenas na variável métrica referente ao valor médio de horas trabalhadas, foi aplicado o teste alternativo ao *t-test*, ou seja, o teste de *Mann-whitney*, dado que esta variável não assumia os critérios necessários para recorrer ao teste paramétrico, nomeadamente, não assumia uma distribuição normal (Pallant, 2001).

Em todas as análises, o intervalo de confiança utilizado foi de 95%.

De forma a facilitar a análise dos dados, foram criadas duas novas variáveis, “informacaoriscos” e “nprobsaude”.

Durante a análise dos resultados, foram ainda integrados os dados qualitativos, resultantes das verbalizações que os colaboradores evidenciaram durante a aplicação do questionário, bem como informações recolhidas pelo investigador no contexto real, que permitiram uma melhor compreensão dos

dados estatísticos obtidos e por consequente, obter interpretações mais próximas da realidade.

Esta complementação da análise dos dados quantitativos, encontra-se subjacente ao recurso a uma “estatística aberta”, seguidamente descrita, que permite uma sistematização mais completa da interpretação dos resultados, pois como Barros-Duarte, Cunha e Lacomblez (2007) referem, o recurso a dados meramente estatísticos durante a análise, poderá levar a um esquecimento de informações também elas importantes e que certamente limitará a qualidade das conclusões conseguidas.

De forma a evitar perder dados relevantes, torna-se necessário recorrer a uma análise multifacetada, que permita aprofundar e interpretar as contradições que poderão surgir durante a sua análise, devendo esta interpretação dos resultados ser acompanhada por uma reflexão cautelosa (Daubas, 2004, citado em Barros-Duarte & Cunha, 2010), tal como procuramos assegurar ao longo da análise dos resultados desta investigação.

#### 3.3.1.1. “Estatística aberta”

A complexidade envolta nas relações entre saúde e trabalho (Daubas, 2004, Volkoff, 2002, 2005, 2010, citado em Barros-Duarte & Cunha, 2010) permite que o recurso a uma análise qualitativa assuma uma grande importância durante a interpretação dos resultados estatísticos (Derriennic, Touranchet & Volkoff, 1996, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007). A sua influência será mais positiva, especialmente quando empregada em estudos de terreno, uma vez que irá permitir completar, enriquecer e confirmar os resultados obtidos (Volkoff, 1998, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007). Segundo Volkoff (2002, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007), o recurso a esta análise permitirá assegurar uma interpretação mais abrangente no que toca aos “scores” encontrados, evitando generalizações dos resultados obtidos (Volkoff, 2002, citado em Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007, p. 60).

Volkoff (2005, citado em Barros-Duarte & Cunha, 2010, p. 23) refere ainda que se deverá “apelar não apenas a uma reflexão sobre a metodologia utilizada mas, igualmente, sobre a própria realidade estudada (o trabalho e as implicações para a saúde). Nesta perspetiva, mais do que explicar a confiabilidade e os resultados estatisticamente significativos, assume-se uma “*démarche* de

quantificação que designamos de compreensiva”. Assumir esta abordagem “mais compreensiva do que explicativa” (p. 23), permite que seja englobado o ponto de vista dos trabalhadores e se proceda a uma exploração e compreensão da percepção que estes detém acerca do impacto que o trabalho apresenta sobre a sua saúde (Honoré, 2002, citado em Barros-Duarte & Cunha, 2010), sendo esta participação do colaborador, para o nosso estudo, imprescindível para uma melhor compreensão das consequências resultantes do seu trabalho.

A “estatística aberta” caracteriza-se assim por assentar em três diretrizes fundamentais, que procuramos assegurar nesta investigação, que constituem os seus princípios: “assegurar permanentemente uma análise atenta e procurar a explicitação dos dados estatísticos, quer na “cozinha” estatística preparatória, quer nas interrogações realizadas aos resultados estatísticos obtidos. Torna-se importante assegurar espaços de debate interdisciplinar, para que os resultados conseguidos tenham como finalidade a compreensão da realidade estudada e não a produção de resultados estatísticos inquestionáveis. Isto leva a que se flexibilize a ortodoxia estatística, permitindo existir um espaço de liberdade no uso dos testes de significância e dos intervalos de confiança, evitando negligenciar algum resultado estatístico que, não sendo significativo, não possa ser analisado e interpretado atendendo a outros conhecimentos. Desta forma, importa igualmente assegurar a coerência com outros conhecimentos previamente construídos, a partir de diversos métodos e níveis de análise, permitindo que a “abordagem metodológica quantitativa possa encontrar o seu espaço de análise e investigação em abordagens mais “compreensivas” do que “explicativas”” (Barros-Duarte & Cunha, 2010, p. 23).

#### 4. Resultados e discussão

Nesta secção, serão apresentados e interpretados os resultados obtidos neste trabalho de investigação. De forma a organizar a análise, esta estará dividida de acordo com as hipóteses de investigação formuladas, sendo explanado, relativamente a cada uma, os resultados encontrados, juntamente com uma reflexão sobre estes.



H1: Existem diferenças entre as pequenas e médias empresas do sector da ITV em Portugal, relativamente às condições de trabalho em que os trabalhadores desempenham a sua atividade?

No que toca às questões ambientais, as análises estatísticas, permitem constatar que nas fábricas de menor dimensão, as colaboradoras estão mais expostas às situações de variação da temperatura ( $\chi^2(1) = 26.601$ ,  $p = .000$ ), sendo esta referida por 80%, enquanto na grande empresa, apenas 4% salienta este fator.

		Estou exposto a calor ou frio intenso	
		Não	Sim
Empresa			
	Pequenas empresas	20%	80%
	Grande empresa	96%	4%

Quadro 2: Exposição a calor/frio intenso

A exposição a poeiras ou gases ( $\chi^2(1) = 11.121$ ,  $p = .000$ ) é outro fator mais evidente no grupo 1. A exposição referida por 56% colaboradoras passa pelas poeiras causadas pelos tecidos e outros materiais utilizados. Na fábrica 3, a exposição é referida por apenas 8% das colaboradoras.

A iluminação inadequada ( $\chi^2(1) = 14.969$ ,  $p = .000$ ) apenas está presente nas fábricas do grupo 1 (52%), sendo que na grande empresa não existe referência a este problema.

Relativamente aos constrangimentos físicos, apenas se verificam diferenças entre as empresas no que toca à execução do trabalho num local pouco organizado do ponto de vista ergonómico ( $\chi^2(1) = 9.120$ ,  $p = .001$ ). No grupo 1, 37.5% das trabalhadoras referem trabalhar num local pouco organizado para o exercício das suas atividades, contrariamente ao que acontece na fábrica 3, onde não existe essa referência.

Nas pequenas empresas, 56% refere que na sua fábrica faltam meios necessários para realizar um trabalho com qualidade ( $\chi^2(1) = 16.766$ ,  $p = .000$ ). Na

grande empresa, 100% das colaboradoras refere ter tudo o que é necessário e com a devida qualidade.

Os resultados obtidos permitem verificar que as colaboradoras das pequenas empresas, se encontram inseridas em condições de trabalho menos favoráveis, relativamente à exposição aos riscos físicos subjacentes à sua fábrica, em comparação à grande empresa. Estas diferenças foram desde logo sentidas pelo observador no terreno, uma vez que se revelavam bastante evidentes.

Nas fábricas 1 e 2 a temperatura apresentava-se intensa, tendo sido reforçado pelas colaboradoras a dificuldade em aguentar o calor que se fazia sentir dentro da fábrica, especialmente durante o verão: “quando lá fora está calor, é quase impossível estar cá dentro” como proferido por uma colaboradora da fábrica 1. Por sua vez, na fábrica 3, foi perceptível durante a observação, que esta apresenta um sistema de climatização, que não existia nas empresas do grupo 1, que assegura uma temperatura mais amena e adequada às estações do ano, o que clarifica os resultados obtidos. Segundo os dados da ACT relativos à segurança e saúde no trabalho (Freitas & Cordeiro, 2013), o ambiente térmico representa um importante fator, que poderá ter influência na saúde, quando desadequado. Estes dados demonstram também que, uma iluminação adequada é uma condição imprescindível para proporcionar um bom ambiente de trabalho. Quando desajustada, tal como ocorre no grupo 1, poderá potenciar a adoção de comportamentos inseguros e de posturas de trabalho incorretas, que em determinadas situações, poderão potenciar a redução da produtividade e a possível ocorrência de lesões.

O facto das fábricas do grupo 1 estarem estabelecidas em caves de casas, não permitindo a existência de muita luz natural, poderá levar a que a iluminação artificial não seja suficiente, tal como evidenciado. Por outro lado, na fábrica 3, além da existência de janelas, o sistema de iluminação revela-se muito mais eficaz do que nas restantes fábricas, como o investigador teve oportunidade de verificar no terreno. A localização das instalações influencia também a elevada exposição a poeiras referidas nas fábricas 1 e 2, dado não existir ventilação artificial nem natural como é o caso de janelas abertas, por exemplo. A ventilação existente na fábrica 3 permite que esta exposição não se revele tão intensa.

Quanto à organização do espaço, nas pequenas empresas, este demonstra-se reduzido, levando a que as máquinas se encontrem pouco distantes umas das outras, consistindo numa diminuição da área disponível para manobras ou colocação de outros objetos necessários e facilitadores da execução das tarefas “não temos onde pôr as coisas às vezes, acabam por estorvar” – trabalhadora da fábrica 2. No que toca ao mobiliário disponibilizado, as colaboradoras afirmam igualmente que este apresenta algumas dificuldades para execução do trabalho, como é exemplo a verbalização da trabalhadora da fábrica 1: “as cadeiras que temos não são nada jeitosas”. Por sua vez, a grande empresa além de dispor de uma fábrica de grandes dimensões, com espaços adequados, assegura uma constante preocupação com adaptação dos instrumentos/mobiliário às necessidades ergonómicas dos colaboradores, que segundo estas, se têm revelado adequadas.

Para esta diferenciação nas condições físicas a que se encontram inseridas as diferentes fábricas, contribui o facto, de as pequenas empresas se localizarem em locais habitacionais, inseridas em caves de casas, que não foram construídas de raiz com a finalidade de servir de fábrica. Uma vez que se tratam de empresas com um nível de faturação mais reduzido e empregarem um menor número de funcionários, por comparação às médias e grandes empresas, leva a que se encontrem muitas vezes um pouco à margem da lei e frequentemente invisíveis para as inspeções do trabalho, sendo este outro importante contributo. As relações de subcontratação que asseguram, levam a que estejam mais suscetíveis às variações de mercado, ou seja, mais facilmente poderão ter de cessar funções, sendo esta situação também ela um importante contributo para uma maior invisibilidade por parte das autoridades. Esta instabilidade que as caracteriza, é resultado da liberdade conferida às empresas contratantes dos seus serviços, de mudar de fornecedor sempre que surjam condições mais favoráveis noutras fábricas (Pires, 1995).

Por outro lado, a grande empresa presente neste estudo, encontra-se inserida num local industrial, tendo as suas instalações sido construídas para assegurar as exigências fabris. Contrariamente ao que sucede nas pequenas empresas, estas tendem a estar mais expostas às inspeções de trabalho, pelo que existe uma maior preocupação em garantir a aplicação das leis. O grande número de colaboradores que emprega e a importante contribuição que apresenta

para a economia regional, e até mesmo nacional, juntamente com o facto de ser uma empresa com presença e reconhecimento internacional, que trabalha para marcas de renome, leva a que exista uma maior preocupação com a gestão da imagem a ser transmitida, traduzindo-se numa maior preocupação pelas condições de trabalho que proporcionam aos seus colaboradores.

No que toca aos constrangimentos organizacionais e relacionais, verifica-se que na gestão de instruções contraditórias ( $\chi^2(1)=7.597$ ,  $p=.002$ ), são as colaboradoras da grande empresa (91.7%) que se encontram mais expostas face aos elementos do grupo 1 (52%).

	Estou exposto a ter que gerir instruções contraditórias	
	Não	Sim
Empresa		
Pequenas empresas	48%	52%
Grande empresa	8.3%	91.7%

Quadro 3: Exposição a gerir instruções contraditórias

Relativamente à autonomia das colaboradoras, a análise estatística permitiu verificar diferenças entre as empresas, no que toca à obrigação realizar o trabalho tal como definido sem alterações ( $\chi^2(1)= 5.153$ ,  $p=.023$ ). Ainda que salientado em todas as fábricas, foi mais evidente no grupo 1 com 72%, sendo que na grande empresa apenas foi referido por 36% das colaboradoras.

Respeitar os momentos de pausa de forma rígida sem os poder escolher ( $\chi^2(1)= 7.459$ ,  $p=.002$ ), foi referido por 40% das trabalhadoras das pequenas empresas, apresentando-se assim um pouco mais rígidas na escolha destes momentos de pausa face à grande empresa (4%).

A impossibilidade de participar nas decisões relativas ao trabalho ( $\chi^2(1)= 8.882$ ,  $p=.001$ ), revela-se mais presente no grupo 1 (44%), face à fábrica 3 (4%).

Quanto às relações de trabalho, nas pequenas empresas, 20% refere existirem situações em que a ajuda dos colegas não é possível quando

necessária ( $\chi^2(1)= 3.556$ ,  $p= .025$ ). Pelo contrário, na fábrica 3, não são referidas situações em que os colegas não tenham prestado apoio.

Nas pequenas empresas (40%), verifica-se que existe uma maior tendência para ser desconsiderada a opinião para o funcionamento de secção ( $\chi^2(1)= 7.459$ ,  $p= .002$ ) relativamente à grande empresa (4%).

As fábricas 1 e 2 (56%) caracterizam-se ainda pelo pouco reconhecimento pelas chefias ( $\chi^2(1)= 11.121$ ,  $p= .000$ ), sendo este menos presente na fábrica 3 (8%). A impossibilidade de se exprimirem à vontade ( $\chi^2(1)= 12.004$ ,  $p= .000$ ), é mais uma vez uma característica mais evidente nas pequenas empresas (52%) por comparação à grande empresa (4%).

Os dados permitem ainda constatar que situações de agressão verbal ( $\chi^2(1)= 8.672$ ,  $p= .001$ ) 36%, assédio moral ( $\chi^2(1)= 3.556$ ,  $p= .025$ ) 20% e ameaça de perda de emprego ( $\chi^2(1)= 18.667$ ,  $p= .000$ ) 60%, encontram-se apenas presentes nas pequenas empresas.

No que toca às características do trabalho, verificam-se diferenças significativas na perspetiva de evolução na carreira ( $\chi^2(1)= 10.125$ ,  $p= .000$ ), sendo que na fábrica 3, as colaboradoras consideram que é possível haver progressão (100%). Por sua vez, no grupo 1, 40% das colaboradoras admite não existir essa possibilidade.

Ao nível da remuneração ( $\chi^2(1)= 10.125$ ,  $p= .000$ ), 40% dos elementos do grupo 1 consideram que esta não permite ter um nível de vida satisfatório, enquanto que na grande empresa, 100% das colaboradoras considera que é possível.

O sentimento de exploração no local de trabalho ( $\chi^2(1)= 5.980$ ,  $p= .005$ ) surge apenas no grupo 1 e é salientado por 28% das colaboradoras.

Relativamente às condições de trabalho ( $\chi^2(1)= 5.980$ ,  $p= .005$ ), 28% dos inquiridos das pequenas empresas consideram que estas abalam a sua dignidade enquanto seres humanos. Na grande empresa 100% das respostas das trabalhadoras, revelam que esta situação não ocorre na sua fábrica.

Relativamente ao total de horas trabalhadas por semana ( $U= 25$ ,  $p= .000$ ), verifica-se que este valor é superior, cerca de 42 horas semanais nas fábricas do grupo 1, por comparação à fábrica 3, onde os colaboradores apresentam 40 horas semanais.

Mais uma vez, os resultados apontam para uma maior exposição por parte das pequenas empresas, a condições menos favoráveis de trabalho, neste caso relativos aos riscos psicossociais.

No que toca à exposição a instruções contraditórias, a existência de diferentes responsáveis pela produção na grande empresa, leva a que as ordens por vezes sigam em sentidos diferentes, gerando alguma incerteza e confusão nas colaboradoras, como elas próprias referiram “é uma complicação quando ninguém se decide, não sabemos o que fazer”. Esta situação leva a que este seja o único ponto em que esta empresa se apresenta mais vulnerável, por comparação ao grupo 1. A proximidade existente entre a chefia e os colaboradores, nas pequenas empresas, permite que a comunicação se revele um pouco mais acessível, sem gerar grande confusão relativamente às ordens recebidas. Contudo, esta proximidade entre “patrão” e trabalhador poderá ser um dos diversos fatores que contribui para a exposição, apenas por parte do grupo 1, a situações de violência verbal e moral. Esta situação de violência pode também ela estar relacionada com o facto das pequenas empresas necessitarem constantemente de assegurar o cumprimento de objetivos produtivos, sendo colocada muita pressão sobre as colaboradoras. A exposição a estas situações, de acordo com a EASHW (European Agency for Safety and Health at Work) (2014), poderão levar a que os trabalhadores apresentem uma maior tendência para desenvolver problemas de saúde, encontrando-se associada a um aumento significativo no potencial risco de depressão e stresse.

Relativamente à realização do trabalho sem possibilidade de alteração, esta exigência resulta das imposições dos clientes, onde as peças terão de corresponder aos requisitos. O facto de esta característica ser mais evidente nas empresas do grupo 1, poderá estar relacionado com o facto de serem empresas subcontratadas, pelo que necessitam de assegurar a continuidade do fornecimento de trabalho, através do cumprimento exato dos pedidos feitos, revelando qualidade no serviço prestado de forma a garantir futuros trabalhos, pelo que este fator se revela fortemente imposto por parte dos superiores às suas colaboradoras. Além das exigências dos clientes, a que a fábrica 3 também se encontra sujeita, as pequenas empresas estão ainda subordinadas às exigências da empresa contratante que procura assegurar a sua boa imagem. Neste seguimento, as fábricas do grupo 1 estão sujeitas a uma dupla prescrição, que

terão de gerir e assegurar com a máxima eficiência, de forma a evitarem ser substituídas por outras empresas que se revelem mais competitivas.

O grupo 1 destaca também o facto de nem sempre ser possível a ajuda das colegas quando necessária. Estas apresentam-se como fábricas de menores dimensões, ou seja, contam com menor número de trabalhadores nas linhas de confeção, juntamente com um sistema de produção em série, que não pode ser parado. Estas características poderão ser a justificação para falta de ajuda dos colegas em determinadas situações. Nem sempre existirão colaboradores disponíveis, uma vez que o facto de um trabalhador parar, poderá implicar atrasar o trabalho do colega. Estes atrasos podem levar a demoras na entrega das encomendas, que significam penalizações monetárias para as fábricas, que por sua vez, terão um forte impacto na sua economia. Por outro lado, a grande empresa, apresenta mais colaboradores, especialmente de outros departamentos, que poderão auxiliar sempre que necessário, sem apresentar grande influência ao nível da produção. Estes fatores podem estar também na origem da necessidade de respeitar os momentos de pausa de forma rígida, no grupo 1. Esta rigidez poderá ser, em algumas situações colocada de parte, sendo que as colaboradoras das fábricas 1 e 2 salientaram que é algo preferível evitar, mas não impossível de se concretizar “podemos fazer a pausa mais tarde se tivermos alguma coisa para acabar, mas convém evitar porque depois podemos atrasar o trabalho de alguma colega” – trabalhadora da fábrica 1.

A referida necessidade de faturação, que leva a que seja necessário que não ocorram atrasos e que as peças apresentem a devida qualidade, de forma a evitar penalizações monetárias, que são consequências do regime de subcontratação em que se encontram inseridas, poderá estar na origem do maior número de horas de trabalho no grupo 1. De acordo com o relatório da campanha para a melhoria das condições de trabalho na indústria têxtil e do vestuário (Barros-Duarte, Ramos, Cunha & Lacomblez, 2002), a obrigatoriedade de realização das horas-extra surge como forma de permitir terminar uma determinada encomenda, dentro dos prazos estabelecidos, tal como ocorre, sempre que necessário nas fábricas da nossa amostra. O menor número de colaboradores, em relação à grande empresa, leva a que sejam necessárias mais horas de trabalho, de forma a ser possível concretizar as encomendas dentro dos prazos e com a qualidade estabelecida, de acordo com informações recolhidas

junto das funcionárias. O maior número de colaboradores da grande empresa permitirá uma rápida confecção de peças e em maior número, num período de tempo mais reduzido, em comparação às pequenas empresas.

O sentimento de exploração no trabalho referido por algumas colaboradoras do grupo 1, além de ser influenciado pelas características anteriormente referidas, conseguirá ainda encontrar a sua sustentação no facto de existirem limitações nas perspectivas de evolução da carreira, sendo que estas podem também apresentar um impacto direto na saúde e segurança no trabalho, uma vez que realizar um trabalho repetitivo e monótono durante vários anos, pode contribuir para o aumento dos riscos para a saúde (EASHW, 2014). O nível salarial poderá ser outro determinante, sendo que na fábrica 3, este encontra-se, de acordo com as informações fornecidas pelas colaboradoras, acima dos ordenados médios atribuídos nesta indústria, enquanto nas restantes fábricas este tende a permanecer nos valores salariais mínimos nacionais. Esta prevalência do salário mínimo nas pequenas empresas poderá estar associado a dois principais fatores. Por um lado, o nível de faturação obtido pelas fábricas não permite a atribuição de salários superiores, por falta de verbas e, por outro lado, este aumento de salário torna-se inviável quando se pretende assegurar a relação profissional com a grande empresa, uma vez que o aumento do custo com a mão-de-obra poderá levar a empresa que contrata os seus serviços, a prescindir dos mesmos, em detrimento de outras fábricas, que apresentem preços mais competitivos.

No que toca à impossibilidade de participar nas decisões relativas ao trabalho, nas pequenas empresas, juntamente com a desconsideração pela opinião e o sentimento de pouco reconhecimento pelas chefias, serão também elas situações com importante impacto para a saúde. Segundo a EASHW (2013), estas situações onde os colaboradores dispõem de pouca autonomia e pouco apoio de colegas e superiores para a realização do trabalho, apresentam um impacto negativo muito significativo no bem-estar dos trabalhadores. Mais uma vez, estas características podem estar relacionadas com o facto de serem empresas subcontratas, onde a necessidade de responder à dupla prescrição exigida, dos clientes e da fábrica 3, leva a que os gerentes se foquem apenas na necessidade de produção em grande escala, pois quanto mais produzirem, maior será o lucro. Este elevado ritmo de trabalho que é exigido coloca, muitas vezes de



parte, a opinião das colaboradoras, por parte dos responsáveis, por considerarem que esta poderá ser um entrave à produção, tal como as trabalhadoras salientaram: “não importa como, importa é que seja feito e de preferência no menor tempo” – colaboradora da fábrica 2.

Estas situações são contrárias ao que as colaboradoras da fábrica 3 defendem suceder na sua organização, onde a política da empresa passa por ouvir e envolver os colaboradores na tomada de decisão, relativamente a problemas do seu posto de trabalho ou mesmo respeitantes à fábrica em geral, de uma forma mais ativa que nas restantes empresas “podemos sempre dar a nossa opinião” tal como verbalizam as suas colaboradoras. Estas diferenças encontradas podem residir no facto de a grande empresa considerar que o sucesso depende da participação de todos os colaboradores, procurando que estes estejam envolvidos na tomada de decisões importantes, assegurando sempre que possível e se revele pertinente, a presença dos colaboradores nas reuniões da empresa, como referido pelos supervisores. Pelo contrário, esta inclusão dos colaboradores não foi referida em nenhuma das fábricas do grupo 1.

Todos os fatores a que as pequenas empresas evidenciaram se encontrar expostas, tanto físicos como psicossociais, poderão estar na sustentação do facto de 28% dos seus elementos considerarem que as condições de trabalho em que se encontram inseridos, abalam a sua dignidade como seres humanos, uma vez que apenas vêm a sua atividade limitada à mera produção em escala, sem oportunidade de desenvolvimento e crescimento pessoal; e sem a possibilidade de interferirem e contribuírem para a melhoria das suas condições de trabalho.

H2: Existem diferenças entre as pequenas e médias empresas do sector da ITV em Portugal, relativamente aos problemas de saúde referidos pelos colaboradores?

A análise dos resultados, permite verificar que no que se refere às dores musculares e articulações ( $\chi^2(1) = 6.750$ ,  $p = .009$ ), existe uma maior referência a estas por parte dos colaboradores da grande empresa, cerca de 80%, sendo que no grupo 1 apenas 40% apresenta estes sintomas.

		Tenho dores musculares e articulares	
		Não	Sim
Empresa			
	Pequenas empresas	60%	40%
	Grande empresa	20%	80%

Quadro 4: Dores musculares e nas articulações

No entanto, no que se refere às queixas de nível psicológico, verifica-se que a sua incidência é superior nas fábricas do grupo 1. Assim, a ansiedade ou irritabilidade ( $\chi^2(1) = 21.018$ ,  $p = .000$ ) apresenta uma incidência de 76%, enquanto na fábrica 3 apenas 8% refere este problema. A fadiga generalizada ( $\chi^2(1) = 6.653$ ,  $p = .004$ ) é referida por 44% das colaboradoras, e apenas 8% referenciado na grande empresa. Por fim, destaca-se o desânimo generalizado ( $\chi^2(1) = 6.125$ ,  $p = .005$ ) com 36%, valor superior aos 4% referentes à fábrica 3.

		Tenho ansiedade ou irritabilidade	
		Não	Sim
Empresa			
	Pequenas empresas	24%	76%
	Grande empresa	92%	8%

Quadro 5: Ansiedade ou irritabilidade

Os dados permitem ainda constatar a existência de diferenças entre os grupos, no que toca ao número de problemas evidenciados, referentes ao perfil de saúde de Nottingham ( $\chi^2(1) = 5,373$ ,  $p = .009$ ).

O gráfico 1 demonstra que nas pequenas empresas, 60% das colaboradoras apresentam até 5 problemas de saúde e 40% mais de 5 problemas. Por sua vez, na grande empresa, gráfico 2, verifica-se a existência de uma maior prevalência até 5 problemas com 92,0%, mas apenas 8% apresenta mais de 5 problemas de saúde.

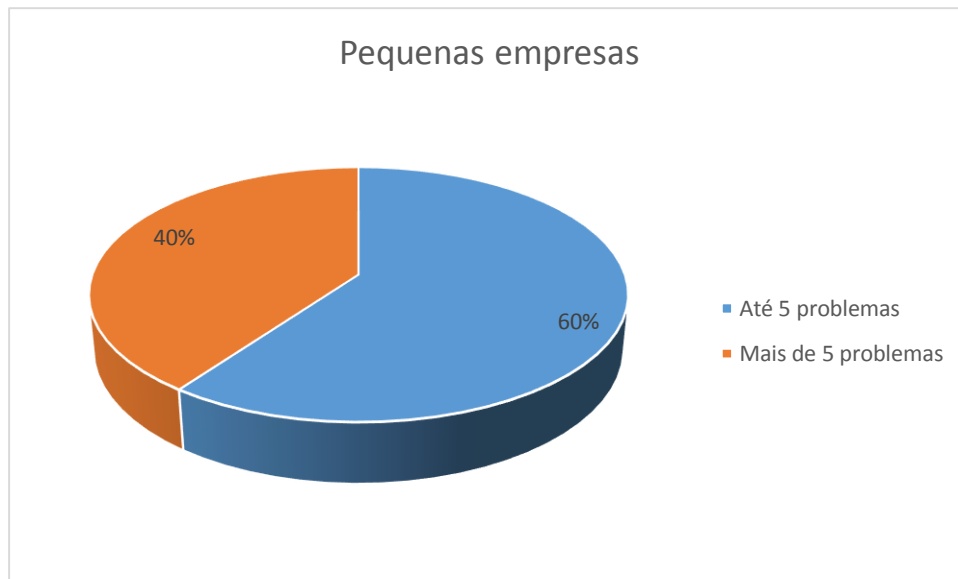


Gráfico 1: Número de problemas de saúde apresentados pelas colaboradoras das pequenas empresas

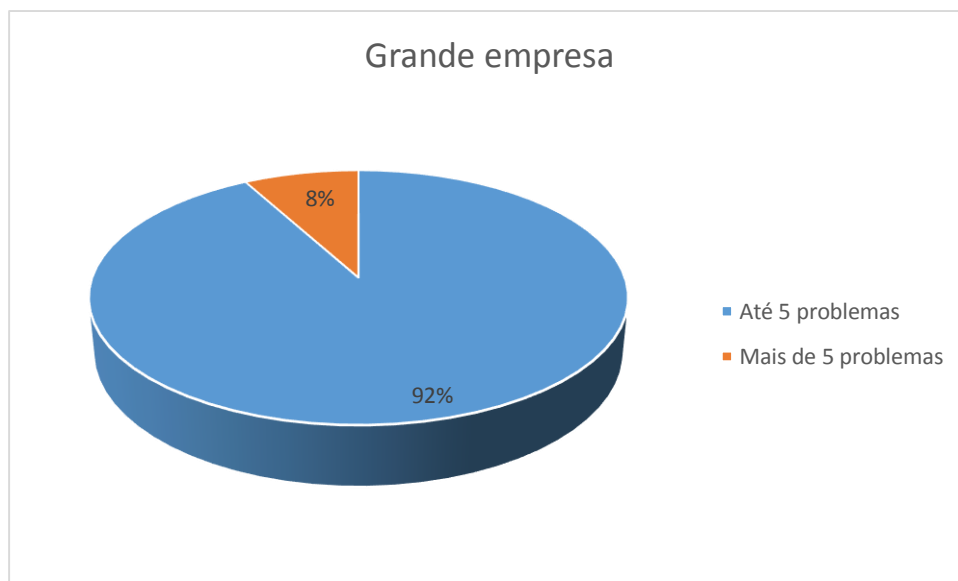


Gráfico 2: Número de problemas de saúde apresentados pelas colaboradoras da grande empresa

Os resultados permitem verificar que existe uma diferenciação entre as pequenas e a grande empresa, no que toca aos problemas de saúde mais evidenciados, sendo que a direção das desigualdades encontradas se revelam interessantes, uma vez que não eram esperas pelo investigador, dadas as distintas condições de trabalho em que as empresas se encontram inseridas.

Apesar das condições físicas menos favoráveis a que os colaboradores do grupo 1 se encontram expostos, que podem contribuir para o surgimento de alguns problemas de saúde, especialmente os músculo-esqueléticos, os resultados demonstram que existe uma maior expressão de problemas deste tipo pelas colaboradoras da grande empresa. Esta manifestação pode dever-se ao facto das trabalhadoras disporem de uma maior informação relativamente aos riscos que o trabalho desempenhado pode apresentar para a saúde, sendo que a existência destas informações é referida por 100% das colaboradoras da grande empresa. Esta transmissão de informações é também ela assegurada pela formação existente, apenas na fábrica 3, onde no momento de aplicação do questionário, cerca de 4% tinham realizado uma formação sobre higiene e segurança no trabalho. Apesar da formação se enquadrar numa prevenção de carácter mais secundário, de acordo com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) (Freitas & Cordeiro, 2013) esta consiste numa ferramenta importante, sendo o seu objetivo, informar os trabalhadores sobre os riscos associados ao desenvolvimento da sua atividade profissional, bem como notificá-los sobre procedimentos de segurança e boas práticas a adotar face aos riscos inerentes à atividade profissional desenvolvida.

Ainda que evidenciado por 83% das colaboradoras a existência de informação sobre os riscos que o trabalho poderá representar, no grupo 1, estas tendem a considerar que a origem das suas dores, tal como as colaboradoras referiram, devem-se apenas em parte ao trabalho, mas estão mais diretamente associadas à idade e a outros fatores “é normal ter dores, faz parte da idade” – trabalhadora da fábrica 1, “não é por causa do trabalho que me dói, também me dói em casa, já é de mim” – colaboradora da fábrica 2. A falta do reconhecimento dos impactos para a saúde resultante do trabalho, é ainda agravado pelo facto de os sintomas não serem frequentes, levando a que as colaboradoras considerem as dores que sentem como algo quase inexistente, que não necessita de ser evidenciado “dói mas não é sempre, por isso não vou colocar que sim” – empregada da fábrica 1.

De acordo com o relatório elaborado no âmbito da campanha para a melhoria das condições de trabalho (Barros-Duarte, Ramos, Cunha & Lacomblez, 2002), verifica-se que as condições em que as mulheres trabalham, levam em muitas situações a um desgaste físico e psíquico progressivo, que são vividas

ainda mais penosamente na vida do dia-a-dia, tendo em conta que são mantidas invisíveis e difíceis de relacionar diretamente com o trabalho. Os encargos domésticos, a educação dos filhos e a idade, são os argumentos evidenciados pelas mulheres inquiridas nesse estudo para justificar os seus problemas, destituindo frequentemente as condições de trabalho dessa responsabilidade, à semelhança do que sucede no grupo 1 do nosso estudo.

Por outro lado, os resultados demonstram que as pequenas empresas apresentam um maior número de queixas de carácter psicológico em comparação à fábrica 3. Estes resultados poderão estar relacionados com o facto de as colaboradoras estarem mais expostas a situações de violência verbal, pouca autonomia e falta de possibilidade de se expressarem livremente ou contribuir com sugestões para a melhoria das suas condições de trabalho, juntamente com a forte pressão e elevado ritmo de produção exigido para dar respostas eficazes. Todos estes fatores, em parte, devem a sua origem ao regime de subcontratação em que as empresas se encontram inseridas. As elevadas exigências colocadas pela grande empresa, que necessita de assegurar a qualidade dos produtos que fornece, simultaneamente com a dependência em exclusivo do fornecimento de produção à fábrica 3, não tendo por isso outras fontes de rendimento, e ainda o facto de encontrarem-se subordinadas às regras e penalizações por incumprimento definidas pela grande empresa, que não confere grande margem de manobra às pequenas empresas para se ajustarem, apresentam-se como condicionantes que levam a consequências negativas com importantes impactos para a saúde das colaboradoras, especialmente a nível psicológico.

As queixas a este nível, foram também elas evidentes nas entrevistas e relatos obtidos na campanha para a melhoria das condições de trabalho na indústria têxtil e do vestuário (Barros-Duarte, Ramos, Cunha & Lacomblez, 2002), sendo os principais problemas relatados a solidão, lassitude e nervosismo. Estes dados vão no seguimento dos resultados obtidos no inquérito às forças de trabalho da União Europeia de 2007, onde 27.9% dos trabalhadores deram a conhecer a exposição a situações que afetam o seu bem-estar mental (AESST, 2011).

Ainda que as diferenças não sejam estatisticamente significativas, importa salientar que o grupo 1 tende a considerar que a sua saúde se encontra a um nível razoável (44%), enquanto na grande empresa, a perceção da sua saúde se

encontra maioritariamente como boa (54%). Relativamente à percepção da afetação da saúde pelo trabalho, as pequenas empresas tendem a considerar (60%) que o trabalho tem um impacto negativo na sua saúde, enquanto na fábrica 3, apenas 40% consideram o impacto negativo do trabalho sobre a sua saúde.

Empresa		Frequência	Percentagem
Pequenas empresas	boa	11	44
	razoável	14	56
Grande empresa	boa	13	52
	razoável	12	48

Quadro 6: Percepção do estado de saúde

Estes valores diferem relativamente aos valores obtidos pelo 5º inquérito europeu (Eurofound, 2012), onde os colaboradores portugueses manifestam uma maior tendência para considerar que o trabalho não afeta a sua saúde (67.8%), sendo que apenas 29.5% o avalia como tendo um impacto negativo. Os dados obtidos pela campanha para a melhoria das condições de trabalho (Barros-Duarte, Ramos, Cunha & Lacomblez, 2002) são também eles diferentes dos obtidos no nosso estudo, onde apesar da atitude crítica com que os participantes descreveram a situação de trabalho em que estavam inseridos, a maior parte dos trabalhadores avaliou-o de forma positiva.

A análise destes resultados permite levantar algumas questões importantes. No caso específico das pequenas empresas, a percepção negativa sobre o impacto do trabalho na saúde, poderá ser resultado das condições menos favoráveis em que se encontram inseridas, tanto a nível físico, como psicossocial. Relativamente à grande empresa, esta percepção poderá estar relacionada com a informação que possui sobre os riscos que o trabalho desempenhado poderá apresentar para a saúde.

Apesar das colaboradoras do grupo 1 apresentarem uma menor percentagem de queixas físicas, por comparação à fábrica 3, estas tendem a considerar que a sua saúde se encontra apenas razoável, enquanto as colaboradoras da grande empresa, tendem a considerar a sua saúde como estando boa. Estes resultados ressaltam mais uma vez a importância dada pelas colaboradoras das pequenas fábricas, aos seus problemas de carácter psicológico.

Isto poderá evidenciar que mais importante do que não disporem das condições físicas ideais para um bom desempenho do seu trabalho, as situações de caráter psicossocial e as exigências intrínsecas que lhes são pedidas, apresentam-se como fatores decisivos para a sua saúde, nomeadamente com impactos negativos, especialmente a nível psicológico, sendo que estes apresentam para as colaboradoras um sofrimento mais penoso e desta forma trona-se mais evidenciado por elas.

Estes resultados vêm no seguimento do que os especialistas de psicopatologia do trabalho tornaram, a partir de meados dos anos 80, mais evidente face às repercussões que as diferentes dimensões do uso da saúde na atividade de trabalho têm sobre a saúde mental dos trabalhadores. Esta contribuição permitiu dar um maior ênfase face aos efeitos nocivos que, por exemplo, a falta de reconhecimento no trabalho e os fortes constrangimentos de tempo apresentam, especialmente quando não existe margem de manobra, nem individuais nem coletivas, para modificar as condições de trabalho em que se encontram inseridos (Thébaud-Mony, 2010), tal como ocorre nas pequenas empresas consideradas neste estudo, sendo esta situação em parte, resultado dos vínculos de subcontratação a que se encontram submetidas.

## Reflexões finais

As relações de trabalho contemporâneas estão inseridas num intenso processo de transformação dos modelos de gestão. O foco no mercado internacional, a descentralização do processo produtivo e a implementação de tecnologia de ponta, tornaram-se estratégias essenciais à sobrevivência das empresas, num cenário cada vez mais crescente de competitividade. Estas estratégias, também influenciam, a uma velocidade surpreendente, as relações e vínculos de trabalho. Torna-se então essencial, adotar um estilo de gestão que assegure respostas imediatas ao mercado (Grassil, Jacques & Schossler, 2007). Este objetivo tem sido conseguido através da flexibilidade interna e/ou externa das empresas (Castel, 1998, citado em Grassil, Jacques & Schossler, 2007), sendo que no segundo caso, as organizações descentralizam algumas das suas

atividades produtivas, atribuindo-as a “empresas-satélites” (Grassil, Jacques & Schossler, 2007), como acontece com a amostra considerada para este estudo, onde a grande empresa estabelece relações de subcontratação de serviços com as pequenas empresas, de forma a poder dar resposta a todas as solicitações dos seus clientes.

No entanto, nem todas as empresas têm acompanhado este ritmo de desenvolvimento. Envoltas numa realidade diferente e em condições físicas e morais, muitas vezes desadequadas, as fábricas de pequenas dimensões apresentaram neste estudo, resultados preocupantes e que poderão fazer parte do dia-a-dia laboral de muitos trabalhadores portugueses inseridos nestas indústrias.

O facto destas empresas, de cariz mais familiar, se encontrarem estabelecidas em casas particulares, não estando legalmente registadas as instalações, mantendo-se um pouco à margem legislativa e invisíveis para as inspeções de trabalho, juntamente com um menor nível de formação dos seus gerentes e trabalhadores, poderá estar na origem de uma menor preocupação com os riscos associados ao trabalho desempenhado pelos seus colaboradores, que inevitavelmente apresentaram consequências para a sua saúde. De acordo com o EFILWC (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2002), além das características como o trabalho monótono e repetitivo, que leva à fadiga, as interrupções, a falta de autonomia e o menor acesso à formação, características evidenciadas no grupo associado às pequenas empresas, podem apresentar efeitos muito negativos sobre a saúde e bem-estar.

A subcontratação dos seus serviços pela grande empresa, será outro fator com um importante impacto sobre as suas condições de trabalho, uma vez que a necessidade de faturação e de responder a uma dupla prescrição do trabalho, que exige qualidade e rapidez, coloca elevados níveis de pressão sobre as trabalhadoras, bem como a que lhes seja dado pouco espaço de intervenção relativamente às decisões sobre o seu trabalho, tal como os resultados deste estudo evidenciaram.

Por outro lado, a grande empresa estabelecida numa zona industrial, num edifício legalmente aprovado para o exercício das funções e com uma maior exposição às inspeções de trabalho, dado o elevado número de colaboradores que emprega, o seu impacto económico e a representatividade a nível



internacional, poderão ser fatores com um importante peso, juntamente com um maior investimento na formação dos seus colaboradores e gestores, para a criação de melhores condições de trabalho.

O objetivo desta investigação teve como finalidade a identificação de situações que apresentam risco para a saúde dos trabalhadores da confeção; e o reconhecimento dos problemas de saúde consequentes destas. Os resultados permitiram identificar diferenças interessantes entre as empresas, sendo que de uma forma geral, as pequenas confeções demonstraram-se mais expostas a situações de risco, uma vez que as suas condições de trabalho foram descritas pelas colaboradoras como sendo desadequadas. Apesar das condições se apresentarem menos favoráveis no grupo 1, este revelou um maior número de queixas a nível psicológico, sendo que a nível físico, foram as colaboradoras da grande empresa que manifestaram mais problemas.

Durante a análise dos resultados, esperava-se que dadas as condições menos favoráveis manifestadas pelas colaboradoras das pequenas empresas, fosse igualmente visível, uma superioridade na manifestação de problemas de saúde de nível físico. Contudo, os resultados permitiram verificar que o sofrimento psicológico se sobrepôs, bem como ressaltar o facto de o sofrimento físico, para estas colaboradoras, muitas vezes não ser associado ao trabalho, mas sim à idade e a outros fatores pessoais. Por sua vez, as pressões a que as colaboradoras das fábricas de menores dimensões se encontram sujeitas, dada a condição de subcontratação, bem como o esforço exigido para se adaptarem a condições de trabalho menos adequadas, poderá estar na origem da maior valorização e expressão do sofrimento psicológico.

Apesar das diferenças encontradas relativamente às queixas apresentadas, são as colaboradoras das pequenas empresas que demonstram uma saúde mais fragilizada, reconhecendo o seu estado de saúde como sendo razoável, enquanto as trabalhadoras da grande empresa, admitem encontrarem-se de boa saúde.

Em jeito de conclusão, salientamos que este estudo além de evidenciar condições de trabalho menos adequadas e a prevalência de problemas de saúde preocupantes, permitiu igualmente trazer uma maior visibilidade relativamente aos

efeitos que as relações de subcontratação podem apresentar, nomeadamente para as pequenas empresas. Fruto das variações de mercado a que este setor da ITV se encontra sujeito, as grandes empresas optam cada vez mais pelo recurso da contratação de mão-de-obra em pequenas fábricas, como forma de dar resposta às solicitações dos seus clientes, em detrimento da contratação de novos colaboradores ou até mesmo da expansão da sua empresa, evitando a construção de novas fábricas (Pires, 1995).

Sujeita à necessidade de assegurar o seu nome no mercado nacional e internacional, bem como garantir a sua competitividade, a grande empresa exige a máxima qualidade, no menor tempo possível às empresas subcontratadas, esquecendo que estas, não são possuidoras de máquinas com a mesma qualidade e de tecnologias que facilitem a execução do trabalho, nem de mão-de-obra tão qualificada como aquela de que é possuidora. Apresentando-se pouco conhecedora das condições em que estes colaboradores muitas vezes se encontram inseridos, a grande empresa limita-se a colocar elevados níveis de exigência, juntamente com penalizações monetárias nos casos de incumprimento destas, que apresentam um importante impacto na economia das pequenas empresas, que dependem em exclusivo da produção destinada à empresa contratante, condicionando desta forma a sua metodologia de organização e execução do trabalho, que os resultados demonstraram apresentar impactos negativos para a saúde das trabalhadoras.

Estas relações de subcontratação caracterizam-se pelas diferenças entre o poder e a subordinação, e encontram-se assim envoltas numa discrepante desigualdade. As empresas subcontratadas apenas exercem influência sobre uma parte da produção, não detendo contacto com os fornecedores nem com os clientes do produto final, pelo que o seu controlo do processo produtivo é muito mais limitado. Esta situação constitui uma progressiva perda da independência por parte do pequeno produtor (Araújo & Amorim, 2001) que se encontra sujeito à subordinação da empresa contratante, e que inevitavelmente, apresentará consequências sobre a sua forma de gestão da produção, influenciando as condições em que o trabalho é desenvolvido.

Todos os fatores salientados nesta investigação apresentam uma importante influência sobre as condições de trabalho em que as colaboradoras das pequenas empresas, da nossa amostra se encontram inseridas, contribuindo

em especial para um aumento do risco de exposição a fatores psicossociais, que revelaram neste estudo, impactos negativos sobre a saúde mental e bem-estar.

É neste seguimento que salientamos a importância desta investigação. Mais do que contribuir para uma maior visibilidade das condições de trabalho, principalmente as menos adequadas; e ressaltar as consequências que estas poderão apresentar para a saúde, através da caracterização de situações que ocorrem em contexto real de trabalho, este estudo alerta para as consequências adversas que as relações de subcontratação podem apresentar para as pequenas empresas e que poderão representar o sofrimento de muitos trabalhadores portugueses. Trata-se de uma problemática ainda pouco abordada na literatura, mas igualmente merecedora da atenção dos investigadores, uma vez que os resultados obtidos neste estudo evidenciaram importantes e preocupantes conclusões.

Como limitações deste trabalho, salientamos o reduzido número de colaboradores incluídos nesta amostra. A inclusão de mais fábricas, seria interessante para verificar se os resultados se apresentariam semelhantes aos encontrados, ou, por outro lado, se estes dados refletem apenas a situação específica destas empresas. A participação de mais colaboradores, incluindo de outras idades, permitiria enriquecer os nossos dados, contribuindo com diferentes perspetivas e possíveis problemas de saúde, que certamente nos levariam a resultados igualmente interessantes.

Desta forma, este trabalho deverá representar um ponto de partida para futuras análises, que tenham como finalidade, não só a descrição e comparação das condições das pequenas e microempresas e as suas relações de subcontratação com as grandes empresas, mas que essa caracterização promova o desenvolvimento de intervenções, sempre que necessárias, que salvaguardem os direitos dos trabalhadores de confeção nelas existentes, que representam a grande maioria da população ativa do setor.

## Referências Bibliográficas

- Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho – AESST (2011). *Compreender a gestão dos riscos psicossociais e a participação dos trabalhadores através do Esener: Uma síntese de quatro relatórios de análise secundária.*
- Araújo, A. & Amorim, E. (2001). *Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas.*
- Arezes, P. (2006). Percepção do risco de exposição ocupacional ao ruído (resumo). *Laboreal*, 2 (1), 45-47.
- Associação Têxtil e Vestuário de Portugal – ATP (2013). *A indústria têxtil e vestuário portuguesa.*
- Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT (2013). *Programa Operacional: Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.*
- Barros-Duarte, C. & Cunha, L. (2010). INSAT2010 - Inquérito Saúde e Trabalho: outras questões, novas relações. *Laboreal*, 6 (2), 19-26.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3 (2), 54-62.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L., Ramos, S. & Lacomblez, M. (2001). *Discursos e métodos em saúde no trabalho.* Cadernos de consulta psicológica 2002/2003.
- Barros-Duarte, C., Ramos, S., Cunha, L., & Lacomblez, M. (2002). *Da organização do Trabalho à Saúde Ocupacional : análise das condições da actividade profissional na Indústria Têxtil e do Vestuário – a especificidade do trabalho feminino.* Relatório apresentado no âmbito da Campanha para a melhoria das Condições de Trabalho no sector têxtil e do vestuário. Porto: FPCEUP.
- Barros-Duarte, C. & Cunha, L. (sd). *INSAT: Inquérito Saúde e Trabalho: Um contributo metodológico para a análise e intervenção em contexto de trabalho.*
- Brito, J., Gomes, L. & Oliveira, S. (sd). *INSATS: uma contribuição para a Saúde do Trabalhador.*
- Centro de Inteligência Têxtil – CENIT (2009). *Análise da Indústria Têxtil e*

- Vestuário no Norte de Portugal e Galiza: Consolidação da Complementaridade do “Cluster” Transfronteiriço na Euroregião.*
- Costa, C. & Silva, C. (2010). Análise do trabalho, formação contextualizada e acção de transformação das condições de trabalho no sector de saneamento de um serviço municipal. *Laboreal*, 6 (2), 27-46.
- Coutrot, Th. & Wolff, L. (2005). *L’impact des conditions de travail sur la santé: une expérience méthodologique*. Rapport de recherche: Centre d’études de l’emploi.
- Daniellou, F., Laville, A. & Teiger, C. (1989). Ficção e realidade do trabalho operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 17 (68), 7-13.
- Dejours, C. (2011). «Trabalhar» não é «derrogar». *Laboreal*, 7 (1), 76-80.
- Derriennic, F., Touranchet, A. & Volkoff, S. (1997). Enquête Estev santé-travail. *Actualité et dossier en santé publique*, 21.
- Durrive, L. & Schwartz, Y. (2008). Glossário da Ergologia. *Laboreal*, 4 (1), 23-28.
- Echternacht, E. (2008). Atividade humana e gestão da saúde no trabalho: Elementos para a reflexão a partir da abordagem ergológica. *Laboreal*, 4 (1), 46-55.
- Euratex (2014). *The EU-28 Textile and Clothing Industry in the year 2013*.
- European Agency for Safety and Health at Work - EASHW (2014). *New risks and trends in the safety and health of women at work*. European Risk Observatory: A summary of an agency report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health at Work - EASHW (2013). *Estimating the cost of accidents and ill health at work: Executive summary*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Eurofound (2012). *Sustainable work and the ageing workforce*. Publications European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – EFILWC (2002). *Quality of work and employment in Europe: Issues and Challenges*. Luxembourg.
- Eurofound (2010). *Quinto Inquérito Europeu sobre as condições de trabalho*.
- Eurostat (2013). <http://epp.eurostat.cec.eu.int>
- Freitas, L. & Cordeiro, T. (2013). *Segurança e saúde do trabalho: guia para*

- micro, pequenas e médias empresas*. Lisboa: ACT.
- Gabinete de Estratégia e Planeamento - GEP (2012). *Quadros de Pessoal 2010*.
- Grassil, V., Jacques, M. & Schossler, T. (2007). A construção das práticas de consultoria em psicologia organizacional e do trabalho. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 7 (1).
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2006). *La perception subjective du travail: rôle des Identités de genre et des conditions d'emploi*. Centre d'études de l'emploi.
- Molinié, A., & Leroyer, A. (2013). Acompanhar as evoluções do trabalho e da saúde: EVREST, um dispositivo comum para usos diferenciados. *Laboreal*, 9 (1), 6-86.
- Molinié, A. (2010). Queixa. *Laboreal*, 6 (1), 69–71.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using SPSS* (4ª ed.). Maidenhead: McGraw-Hill.
- Pires, I. (1995). As indústrias têxtil e do vestuário na comunidade económica europeia: Os novos desafios de competitividade. *Finisterra*, 59-60 (30).
- Pucci, F., Nión, S., & Ciapessoni, F. (2013). La gestión del riesgo en la industria forestal uruguaya. *Laboreal*, 9 (1), 24-40.
- Schwartz, Y. (2005). Actividade. *Laboreal*, 1 (1), 63-64.
- Schwartz, Y. (2004). Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industriosa. *Trabalho, Educação e Saúde*, 2 (1), 33-55.
- Teiger, C. & Lacomblez, M. (2013). *(Se) Former pour transformer le travail : Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*. Ed. Presses Universitaires de Laval et European Trade Union Institut.
- Thébaud-Mony, A. (2010). Riscos. *Laboreal*, 6 (1), 72–73.
- Vasconcelos, E. (2006). *Análise da Indústria Têxtil e do Vestuário*. EditValue, consultoria empresarial, Universidade do Minho.
- Vézina, N. (2001). *La pratique de l'ergonomie face aux TMS: ouverture à l'interdisciplinarité*. In Compets rendus du congrès SELF-ACE 2001 – Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie. Montréal, Québec.
- Volkoff, S. (2011). Visibilidade. *Laboreal*, 7 (1), 119-121.

# Anexos



### **Declaração de consentimento informado**

O preenchimento do INSAT insere-se na dissertação de Mestrado da Ana Silva, que procura verificar quais os impactos do trabalho para a saúde dos colaboradores da indústria têxtil e do vestuário.

Todos os dados recolhidos serão utilizados para fins estritamente académicos. Asseguramos por isso a confidencialidade e anonimato de todos os dados recolhidos.

Agradecemos a sua disponibilidade para colaborar neste estudo, disponibilizando-nos para o esclarecimento de eventuais dúvidas.

Ao assinar esta declaração de consentimento informado, declara que autoriza a utilização das respostas do seu questionário e das verbalizações proferidas durante o seu preenchimento para o presente estudo.

Data: -----

Assinatura: -----